



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en educación
secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Manuel Antonio Placencia Miranda

ASESOR:

Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Página del jurado

Dra. Milagritos Rodríguez Rojas
Presidente

Dra. Gladys Sánchez Huapaya
Secretario

Dr. Ulises Córdova García
Vocal

Dedicatoria

Qori y Sami, son ustedes la más grande
inspiración y motivación para enfrentar los
desafíos y alcanzar nuevas metas.
Las amo, hijas.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Manuel Antonio Placencia Miranda, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09259353, con la tesis titulada Clima organizacional y desempeño docente en educación secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de octubre de 2017

Manuel Antonio Placencia Miranda
09259353

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño docente en educación secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en educación secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017; con una muestra de 148 docentes.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables clima organizacional y desempeño docente, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias, asimismo se presenta los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
 I. Introducción	 16
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.3. Justificación	51
1.4. Problema	53
1.5. Hipótesis	55
1.6. Objetivos	56
II. Marco metodológico	58
2.1. Variables	59
2.2. Operacionalización de variables	60
2.3. Metodología	61
2.4. Tipo de estudio	62
2.5. Diseño	62
2.6. Población, muestra y muestreo	64
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
2.8. Métodos de análisis de datos	70
2.9. Aspectos éticos	71
III. Resultados	72
IV. Discusión	93

V. Conclusiones	101
VI. Recomendaciones	104
VII. Referencias bibliográficas	107
VIII. Anexos	113
Anexo 1. Matriz de consistencia	114
Anexo 2. Instrumento de la variable clima organizacional	116
Anexo 3. Instrumento de la variable desempeño docente	119
Anexo 4. Base de datos	122
Anexo 5. Certificado de validez de los instrumentos	125
Anexo 6. Carta de presentación	140
Anexo 7. Carta de aceptación de las instituciones educativas	141
Anexo 8. Artículo científico	148

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional.	60
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente.	61
Tabla 3	Población de estudio	64
Tabla 4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
Tabla 5	Estadísticos de fiabilidad- de la prueba piloto:	65
Tabla 6	Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.	66
Tabla 7	Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos	67
Tabla 8	Resultados de la Validez del contenido de los Instrumentos	67
Tabla 9	Ficha técnica del instrumento Clima organizacional	68
Tabla 10	Ficha técnica del instrumento desempeño docente	69
Tabla 11	Interpretación coeficiente rho de Spearman	71
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.	73
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores	74
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.	75
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de	77

	Miraflores.	
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes de Clima organizacional y desempeño docente según los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.	78
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes entre las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.	79
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de la integración grupal del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.	80
Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de la motivación del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.	81
Tabla 20	Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.	82
Tabla 21	Distribución de frecuencias y porcentajes de la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.	83
Tabla 22	Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.	84
Tabla 23	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: El clima organizacional con el desempeño docente.	86
Tabla 24	Coeficiente de correlación de Spearman de: Las	87

	características psicológicas con el desempeño docente.	
Tabla 25	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: El clima organizacional con el desempeño docente.	88
Tabla 26	Coeficiente de correlación de Spearman de: La motivación con el desempeño docente	89
Tabla 27	Coeficiente de correlación de Spearman de: El liderazgo con el desempeño docente	90
Tabla 28	Coeficiente de correlación de Spearman de: La estructura institucional con el desempeño docente.	91
Tabla 29	Coeficiente de correlación de Spearman de: Los procesos organizacionales con el desempeño docente.	92

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1	73
Distribución porcentual del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.	
Figura 2	74
Distribución porcentual del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores por dimensión	
Figura 3	76
Distribución porcentual del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.	
Figura 4	77
Distribución porcentual del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores por dimensión.	
Figura 5	79
Distribución porcentual de los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores, sobre el clima organizacional y desempeño docente.	
Figura 6	80
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño docente.	
Figura 7	81
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la integración grupal del clima organizacional con el desempeño docente.	
Figura 8	82
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la motivación del clima organizacional con el desempeño docente.	
Figura 9	83
Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre el liderazgo del clima	

organizacional con el desempeño docente.

- | | | |
|-----------|--|----|
| Figura 10 | Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente. | 84 |
| Figura 11 | Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente. | 85 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en educación secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 148 docentes de educación secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables clima organizacional y desempeño docente; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0.879 para el cuestionario de clima organizacional y 0.945 para el cuestionario de desempeño docente, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existe una relación ($r = 0,93$, $p < 0.01$) para las variables: Clima organizacional y el desempeño docente, indicando una correlación alta y significativa entre las variables de estudio.

Palabras clave: clima organizacional y desempeño docente

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and teaching performance in secondary education, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017.

The research carried out was of quantitative approach, of basic type, with a non-experimental design – transversal – correlational with two variables. The population was formed by 148 teachers Ofsecondary Education, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores. The survey was used as a technique for data collection of the variables organizational climate and teaching performance; The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were subject to the validity of content through the trial of three experts with a result of applicable and the value of the reliability was with the alpha test of Cronbach with coefficients of 0879 for the organizational climate questionnaire and 0945 for the teaching performance questionnaire, indicating a very high reliability.

The results of the research indicated that: there is a relation ($r = 0,93$, $p < 0.01$) for the variables: organizational climate and the teaching performance, indicating a high and significant correlation between the variables of study.

Keywords: Organizational climate and teaching performance

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Hinojosa, (2016) realizó una investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile*. Siendo su objetivo determinar la relación Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile. La metodología empleada fue el hipotético deductivo. Su estudio fue de tipo básica y con un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, considero como muestra a 60 profesores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: el primero de clima organizacional y el segundo fue de satisfacción laboral. Los resultados evidencian una relación significativa alta ($r_s = 0,754$, $p < 0.05$). Según sus hallazgos concluyó que: Existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Quintero, y Faría (2015), Realizaron una investigación titulada: *Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco*, Tesis Maestría). Universidad Técnica de Machala. Siendo su objetivo establecer cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco. La metodología empleada es el hipotético deductivo la investigación se desarrolló dentro del nivel correlacional, debido a que las variables y dimensiones medidas fueron puestas bajo una prueba de correlación, La población de la presente investigación estuvo constituida por 110 docentes del colegio San Francisco, aplicándose los instrumentos en la escala de Likert con preguntas cerradas. Sus resultados obtenidos confirman una relación significativa alta ($r_s = 0.632$, $p < 0.005$) entre clima organizacional y desempeño docente.

Tamayo (2014) realizó la investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt universitaria en Colombia*. (Tesis Doctoral) Escuela de Filosofía y Humanidades de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja, Colombia. Los objetivos fueron determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt. Utilizó el método hipotético deductivo, el tipo

de investigación fue básica, de un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 130 docentes, a quienes se les aplicó los cuestionarios en la escala de Likert. Los resultados de la investigación mostraron una relación significativa alta ($r_s = 0.785$, $p < 0.05$) entre clima organizacional y satisfacción laboral docente

Yubisay (2013) en su trabajo de investigación titulado: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Secundaria del Municipio Mara*, estado Zulia. (Tesis Maestría) Universidad de Zulia, Venezuela. Tuvo como objetivo analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Secundaria del Municipio Mara, estado Zulia. La metodología empleada fue el hipotético deductivo, el estudio se fue de tipo descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, como también de campo. Estuvo constituida por una población correspondiente a 49 sujetos, 44 docentes y 5 directores, en tal sentido se consideró como muestra la totalidad de la población. La técnica empleada en el estudio fue la encuesta, asimismo para recoger la información se consideró dos cuestionario para medir las dos variables de estudio, el cual estuvo dirigido a los docentes y al personal directivo, con 36 ítems cada uno, indicados en escala Likert ambos instrumentos mediante las respuestas de siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Los instrumentos fueron validados por 5 expertos, asimismo fueron sometidos a confiabilidad de los datos mediante la prueba Alpha de cronbach, donde el resultado fue de 0.87, en ambos cuestionarios, indicándonos que los instrumentos fueron altamente confiables. Asimismo se realizó los análisis estadísticos en ambas variables, fueron calculados mediante frecuencias y porcentajes, como también medias aritméticas. Para la correlación se consideró el coeficiente de rho de Spearman, en el que se obtuvo un valor de 0.726 lo que indicó la existencia de una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables que fueron objetos de estudio. En tal sentido los resultados indicaron que los centros educativos predominó un clima autoritario, en donde el director no es visto como líder, indicándose un ambiente laboral no estimula los docentes, quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, esto ha venido influyendo en su

desempeño laboral mostrando invariabilidad en el día a día, esta situación los sitúa al margen de los avances pedagógicos y tecnológicos, también presentó debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas conceptuales, también en las estrategias relacionadas con la participación en equipo de trabajo y la socialización de valores. En tal sentido las variables Clima organizacional y desempeño laboral tuvieron una alta correlación ($r_s = 0.785$, $p < 0.05$) y estadísticamente fue significativa.

Rodríguez (2013), realizó una investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño*, Institución educativa de secundaria, Pontificia Universidad católica de Chile. Tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño*. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo formada por 80 docentes, a quienes se les aplicó los cuestionarios en la escala de Likert concluyendo que la Correlación entre el clima organizacional general y satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva y un grado de asociación de ($r = 0.813$; $P < 0.05$) entre Clima organizacional y satisfacción laboral.

Antecedentes nacionales.

Quispe (2015) en su estudio de investigación: *Clima organizacional y desempeño en el Colegio Divino Maestro, Andahuaylas, 2015*. La investigación fue realizada en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, no experimental. Tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así mismo condescendió conocer el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Pacucha en base a 3 dimensiones; productividad laboral, eficiencia y eficacia laboral. El recojo de la información se llevó a cabo mediante la encuesta, dirigida a 64 colaboradores de la Municipalidad distrital de Pacucha conformada por hombres y mujeres, quienes realizan trabajo en la institución, por el periodo 2015. Con respecto al instrumento que se llevó a cabo para cada variable fue el cuestionario. El instrumento de clima

organizacional se conformó de 15 ítems con escala tipo Likert; siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca. Asimismo para la variable desempeño laboral estuvo constituida por 15 ítems con escala Likert, siendo un total de 30 interrogantes. La validez, como también la confiabilidad de los instrumentos fueron realizados según el juicio de expertos y alfa de cronbach respectivamente, el resultado fue 0.864 para el cuestionario de clima organizacional y 0.873 para el cuestionario de desempeño laboral, por lo que el resultado de la prueba alfa de cronbach indicó confiabilidad. Con respecto a la correlación se empleó el coeficiente rho de spearman, donde se demostró que existe una relación directa, positiva moderada ($r_s = 0.743$, $p < 0.05$), esto nos refiere que a medida que incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Además se evidencia que la significatividad es alta, en tal sentido los resultados indicaron sig. menor a 0.01. Lo que indicó que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, en ende se confirmó que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral a un nivel de confianza del 95%. Las conclusiones que se presentó en este estudio fueron que los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño. Por otro lado con respecto al objetivo de estudio se afirmó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Panta (2015), en su estudio de investigación titulado: *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo* (Tesis Maestría) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Tuvo como objetivo determinar la asociación entre clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo "Talentos" El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 115 docentes del Consorcio Educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo, a quienes se les aplicó una encuesta, siendo los cuestionarios al estilo likert. Se optó por la prueba Rho de Spearman para determinar la correlación, donde se obtuvo un valor de 0.726, indicando entre las variables de estudio una relación

alta y estadísticamente significativa. En tal sentido se evidencia que existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la plana docente del consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo. En tal sentido un adecuado clima organizacional lleva consigo un buen desempeño laboral de los docentes. Se tuvo de manera clara los objetivos de la institución educativa, asimismo el trato al docente y los aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo director para el logro de los objetivos. Al respecto el clima organizacional y el desempeño laboral del consorcio educativo Talentos arrojaron una correlación significativa alta ($r_s = 0.755$, $p < 0.05$)

Álvarez (2014) en su investigación titulada: *Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño docente de la institución Educativa Manuel Gonzales Prada* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tuvo como objetivo determinar la asociación entre clima organizacional y el buen desempeño docente en la IE. Manuel Gonzales Prada Los Olivos. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 120 profesores de la institución educativa Manuel Gonzales Prada, a quienes se les aplicó una encuesta, siendo los cuestionarios al estilo likert. Se optó para la correlación, el coeficiente de Spearman, obteniéndose un valor de 0,826 lo cual indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables objeto de investigación. En tal sentido los resultados arrojaron una correlación significativa alta ($r_s = 0.0855$, $p < 0.05$) entre Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño docente de la institución educativa Manuel Gonzales Prada. La actividad laboral es desmedidamente supervisada y controlada. La falta de una línea de carrera y de proyección profesional provoca la deserción del personal altamente calificado, como para personal estable como contratado, hacia nuevas instituciones. Existe disconformidad por la política administrativa, de manera que el personal docente percibe que no hay una verdadera vocación por la innovación y la atención a los recursos humanos de la institución. Prima un tipo de comunicación vertical – informativa. Existe moderada comunicación y cooperación entre las áreas.

Palma (2014) realizó su trabajo de investigación: *Clima organizacional en docentes con relación a la satisfacción laboral*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Tuvo como objetivo determinar la asociación entre Clima organizacional y el buen desempeño docente en la IE. Manuel Gonzales Prada Los Olivos El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 123 docentes de la institución. Educativa Manuel Gonzales Prada, a quienes se les aplicó una encuesta, siendo los cuestionarios al estilo likert. Para la correlación se optó por el coeficiente de Spearman, obteniéndose un valor de 0,826 lo cual indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables objeto de investigación. En tal sentido los resultados arrojaron una correlación significativa alta ($r_s = 0.0855$, $p < 0.05$) se elaboró y estandarizó un instrumento fundamentalmente para los fines de la investigación. Con una muestra de 123 docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana. Los datos, fueron analizados mediante el programa SPSS, estos permitieron realizar un análisis factorial que con las respectivas rotaciones estadísticas, permite un inventario de 50 ítems con cinco factores del Clima Laboral; la misma que obtuvo con los métodos de Alfa de Cronbach y de Guttman una correlación de .97 y .90 respectivamente. Mediante el análisis con el método de Spearman Brown evidencio correlaciones positivas y significativas. Mencionados análisis confirman la validez y confiabilidad del instrumento. El análisis de los puntajes promedios de la muestra total, revela una percepción media del clima laboral en sus ambientes laborales. Las comparaciones de promedios llevadas a cabo con la prueba "t" y el ANOVA evidencian diferencias a favor de los docentes, de las instituciones educativas y directivos.

Pérez (2014), en su estudio de investigación titulado: *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n° 1 Pachacútec – Ventanilla*. (Tesis Maestría). Universidad de Piura. Tuvo como objetivo Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red n° 1 Pachacútec. El método aplicado es el hipotético deductivo, La investigación es de tipo correlacional, ya que el propósito de la investigación es examinar la relación

entre dos variables. El diseño de investigación es descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 750 docentes de las instituciones educativas de la red n° 1 Pachacútec, a quienes se les aplicó una encuesta, siendo los cuestionarios al estilo likert. En los resultados se encontró una correlación significativa alta ($r_s = 0.685$, $p < 0.05$) entre clima institucional y desempeño docente.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.

1.2.1. Clima organizacional.

El presente estudio acerca del clima organizacional debe dejarse confirmado que no hay similitudes entre sus conceptos, pero en lo sustancial sí hay nociones coincidentes que permitirán ser considerados acerca del Clima Institucional.

Según Brunet (1992), (citado por Gómez, 2004) señalaron:

Entiéndase por Clima Organizacional a la fusión de dos corrientes de pensamiento, por un lado, la escuela de la Gestalt, y por el otro, la escuela Funcionalista. Ambas corrientes de pensamiento coinciden que es el sujeto, el ente humano, el único en proponer intercambios con su entorno manteniendo un orden dinámico con el mismo. Estos entes, innatamente tienen la prioridad de recoger información acerca de su entorno laboral, por la razón de comportamientos que el requerimiento de su organización y así obtener un nivel de equilibrio aceptable que el universo que lo rodea. (p. 98)

Asimismo, Tagiuri y Litwin (citado por Denison, 1991) señalaron lo siguiente:

Todo Clima Organizacional se basa en una virtud que se sostiene en el ambiente interno de la misma organización, donde conviven experiencias sus integrantes(a), también son afectados en sus comportamientos (b) y se puede describir en función de lo axiológico desde lo particular de sus cualidades (actitudes) al interior de la misma organización. (p. 23).

Por otro lado, Martín y cols.(1999) sostuvieron que:

Ambos coinciden darle un marco lingüístico, al catalogarlo como noción metafórica, derivado de lo metódico, de esta manera, toma importancia en el aspecto social, desde cuando las empresas iniciaron dar relevancia a los datos concernientes con el entorno laboral, de forma positiva y satisfactoria. Por último, una mayor productividad en términos de cualidades y valores tangibles, desde sus aspectos. (p. 10).

De acuerdo a Fernández y Asensio (citados por Martín y cols, 1998), sostuvieron como clima:

1.- La atmósfera general de las instituciones educativas está dada por los estudiantes. A su vez, ésta línea está dada por la intuición de docentes y otros miembros de comunidad educativa.

2.- Desde el punto de vista cualitativo. Existe un considerando que toda institución educativa es una pragmática organización en beneficio de la información hacia los ejecutivos (p.20).

En tal sentido, Chiavenato y Cols. (2001), establecieron que el clima organizacional está dentro del plano cualitativo concerniente a lo percibido por los integrantes de la organización en sus actitudes. Esta concepción comprende que lo central de la organización, es tomar información de los miembros de una institución. (p. 119)

El Clima Organizacional, de acuerdo a Gonçalves (1997), afirmó que es un fenómeno interviniente que media entre los creadores del sistema organizacional y las aficiones motivacionales que se traducen en un talante que tiene consecuencias sobre la estructura (abundancia, felicidad, sucesión, etc.) (p.12)

Según Gonçalves (1997) definió que: "El clima organizacional es una circunstancia en la que participan sus miembros como los factores de la organización bajo métodos motivacionales que se caracterizan en unas acciones que influyen en la misma organización" (p. 12)

Mientras para Robbins (1993) sostuvieron que lo que rodea al clima organizacional son ambientes tangibles y además por elementos externos que afectan a sus miembros para un desempeño determinado (p.50)

Asimismo, Robbins (1993), definió que:

El Clima Organizacional puede contener dos dimensiones, la unión u obstaculización para un buen desempeño de la institución, es decir, un concepto de distinción en el actuar de sus miembros integrantes. En su totalidad es la expresión singular del trabajador que conforma la organización. El autor expresa su sentimiento cercano o distante con respecto a su directivo, colaboradores y pares de trabajo, la misma que puede estar bajo conceptos de autonomía, recompensas, cordialidad, apertura y trabajo en grupo. (p.56)

Un concepto sencillo de Clima Organizacional fue el correspondiente a Bustos et. al (2002), quien sostuvo que el concepto sencillo es donde una persona desarrolla su trabajo diariamente, también de un líder que da a sus subalternos, esta relación entre los miembros de la institución además de los proveedores y clientes, éstos completan el Clima Organizacional.

En tal sentido, Martínez (2003) sostuvo al respecto que:

El clima organizacional consolida en el sujeto la percepción de su labor, su respuesta en el mismo, su productividad y sus logros. Siendo sus características la generación de un clima institucional, afectando las motivaciones de la misma organización y el comportamiento del mismo. Esto influye determinantemente al interior del clima (p. 70)

Por otra parte Silva (1992) citado por Badillo I. (1995, p. 643) definió al clima como "...un estilo de género, una ilustración, germinado por los miembros, que les trasciende".

En tal sentido, el clima organizacional, existente al interior de los liceos no se puede preferir del aire que existe a excepción de él, en el depósito, en la

asociación o en la logística máximo de la cual este depende. Puesto que el éter externo influye decisivamente en el clima endógeno.

Para Castro (2004), indicó que:

Entiéndase por clima organizacional al entorno interno entre los integrantes de la misma, ésta está innata al aliciente de las capacidades motivadoras de las personas y a su vez, a sus propiedades del ambiente organizacional. Por lo tanto, es halagüeño cuando cumple las necesidades personales y la elevación de lo ético entre sus integrantes, caso contrario, no hay logros satisfactorios. (p.56)

Por su parte Edel, García y Guzmán (2007) definieron que todo clima organizacional también constituye la forma de percibir singularmente y masivamente que tienen los ejecutivos y docentes en las instituciones educativas, esto en cuanto y en tanto, sus desempeños. (p. 18)

Para James (1996) sostuvo que una organización es por otro lado, toda plana organizada está alineada a una línea de interacciones donde las personas, directivos y/o gerentes, van en búsqueda de metas y logros. (p.9).

Además el primer paso crucial para organizar, menciona nuevamente James (1996) es el proceso de diseño organizacional: Siendo el primer elemento en el proceso, describir un diseño organizacional con un marco que prepara a los agentes para coordinaciones oportunas. (p.9).

Por otro lado, García y Medina (2008) manifestaron que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados:

El término organización contiene muchos significados (macroorganización) como el sistema de elementos y condicionadores reales reordenados para posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En un sentido lato, el término organización corresponde a una política educativa, mientras que la

administración escolar se encarga de las directivas a la concreción de sus fines y la organización escolar (p. 190)

Por otro lado, se entiende por organización escolar a la línea formal del sistema educativo de una nación. Esto es, como un punto sustantivo de lo sistemático desde sus factores y elementos que se centran en lo social al interior de la comunidad como base de la acción organizadora.

Igualmente, Pulido (2003) definió al clima organizacional como:

La concepción de clima organizacional está destinado como un cúmulo de peculiaridades con factores de diferentes orígenes (aptitudes, actitudes grupales, organización e infraestructura) donde el ente humano está para convivir y percibir un ambiente con características propias de una organización que afecta en la sociedad (p. 44).

Asimismo, Noriega y Pria (2011) Establecieron que:

Es un sistema aflojado y completo, que se limita en Lo Tangible (enfoque estructuralista) y Lo Intangible (enfoque subjetivista). Tangible por los informes objetivos, reforzando en la conducta del mismo. Y lo intangible por lo que se halla interno a la estructura de la empresa, es decir lo que se puede percibir al interior de la empresa.

(p.117)

Según Toro (2001) indicó que:

El clima organizacional tiene variables singulares que tiene efectos sustantivos sobre la motivación para la productividad. Mientras que por otro lado, se trata de variantes dependientes con condicionamientos como la antigüedad en lo laboral, la edad, el género, condiciones de trabajo y otras realidades equivalentes. Finalmente, el tercer grupo de análisis, afirma una mediación entre

los elementos sociales y orgánicos de una empresa y su conducta individual.

En conclusión, el clima organizacional es un cúmulo de atribuciones de una organización singular que puede ser inducido en la forma cómo la organización afronta con sus integrantes y su alrededor. Para el ente o sujeto este clima de la organización se basa en actitudes y expectativas, las mismas que resaltan lo tangible y las coyunturas de sus comportamientos con los logros en sus resultados ulteriores.

En tal sentido Noriega y Pria (2011) indicó que:

Para que en la organización exista un significativo clima, es importante el acuerdo social de los socios que se encuentran en el interior de sus propias estructuras. Y que se demuestran en tres dimensiones (Proactividad, tolerancia y actitud), por el bien de la empresa. (p. 117)

Así mismo Dessler (1993) señaló que: toda explicación referente al clima organizacional es diversa y complicada desde lo personal, hasta lo existente, como la colaboración y respeto mutuo, etc. (p.183)

Enfoques del clima organizacional

Según Gómez y Cols (2001) citado por Gómez (2004, p. 104) sostuvo que para determinar la naturaleza del clima organizacional, existen tres enfoques:

- a. Desde una dimensión objetiva.
- b. Bajo aspectos subjetivos.
- c. Bajo evidencias integracionales.

1.- Desde una dimensión objetiva. Como premisa desde una perspectiva de estructuras constantes. Éstas se diferencian en sus actitudes de sus miembros.

2.- Bajo aspectos Subjetivos. Tiene que ver con la voz y la opinión de sus elementos, éstos que tienen sus niveles o categorías perciben el ambiente interno desde sus necesidades sociales y sus obvios logros por lo alcanzado.

3.- Bajo Evidencias Integracionales. Fusiona lo objetivo y lo subjetivo de un clima organizacional desde sus variantes como es su estructura, estilos de liderazgos, etc.

Resultados finales como rendimiento, satisfacción, etc, . Los elementos y estructuras del propio sistema propician un determinado clima, en función de lo percibido entre sus integrantes. Éstas actitudes afectan una organización y por situación sintomática el clima mismo. (Jonson, Dixon y Edens, 1992, citado por Gómez, 2004, p. 104).

Una concepción clima organizacional concerniente a las percepciones que tiene el operario desde las estructuras y las etapas en el medio que uno desempeña (Achury y Maldonado, 1984, p.123).

Tipologías del clima organizacional

Existen varias hipótesis al respecto. Veremos la de Likert (1961, 1967)

Rensis Likert (1999, citado por Robbins) sostuvo que:

En la observación del clima de una institución influyen variadas formas como la columna vertebral de la organización y su respectiva administración, asimismo las normas y directivas, como la toma de decisión, etc.,. . Éstas son las básicas. Mientras que otros son intervinientes que a su vez son las que motivan, tales como las actitudes y la propia comunicación interna. Por último, Likert señala que las variantes finales corresponden a ser dependientes de las dos anteriores, sumadas conllevan a los logros de la organización.

Para ello, se rescata la productividad, las ganancias y a su vez, las pérdidas en la propia organización. Los tres, afectan toda la

organización en su clima general, comportamientos y actitudes de sus miembros, siendo una consecuente de la realidad y no de una posición objetiva (p.78)

Según Likert, existen cuatro tipos de sistemas organizacionales, independiente de un clima singular, siendo los siguientes:

Sistema I: Autoritario. Está basado en la desconfianza, es decir, las decisiones son determinadas en la cima de toda organización y desde allí se publicitan en una línea netamente burocratizada de conducto regular. Teniendo en cuenta que el proceso de control centralizado y formalizado.

Sistema II: Paternal. En la categoría organizacional se aceptan los niveles mayores de la misma. En ésta se contempla el control. Tiene un matiz paternalista, es decir, que tienen el poder socialista de aceptar a los subordinados de manera flexible.

Tiene la peculiaridad que se sostiene en las relaciones de confianza mutua desde lo más alto hasta sus bases y desde sus cimientos hasta sus altos cargos. En ésta fase, los de menos cargo, el clima es estable y organizado, cubriendo sus necesidades en la misma medida que son respetadas las reglas de juego.

Sistema III: Consultivo. En el presente grupo se desarrolla un grado de descentralización delegando la toma de decisiones. Son innato los cargos para la toma de decisiones determinadas. Hay presencia de delegaciones hacia cargos inferiores. En éste rubro se visualiza la confianza y la responsabilidad.

Sistema IV: Participativo. Contrario al anterior grupo, en éste no existe la centralización, pero hay la presencia de distribuciones de delegaturas. Como en todos, existe desde una confianza para la obtención de sus objetivos. Mientras que las interrelaciones de sus miembros es óptima reinando la confianza entre sus miembros.

La investigación de Likert ha sopesado en el tema de clima organizacional y en sus aplicaciones de asesoría. Es así que han sido tomados en sus variados

climas organizacionales, por ejemplo en las formas de comunicación, decisiones. Grados de distribución, presencia de confianzas y la propia organización informal.

Modelo teórico del clima Organizacional.

Para Goncalves (2000) que explicarían el clima existente en una determinada institución al respecto Sanders y Suls, J. (2000, p. 227), "Análisis acerca de lo importante del clima organizacional. Sus dimensiones del mismo y las influencias entre sus miembros".

Factores que para fines del presente estudio hemos acogido y sintetizado como: Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, Goncalves (2000) mencionan las dimensiones del Clima Organizacional, las cuales se pueden medir a partir de cinco dimensiones: características psicológicas, integración grupal dentro de la institución, motivación, liderazgo, estructura institucional y procesos organizacionales que deben ser evaluadas:

Dimensión 1: Características psicológicas

Sobre las características psicológicas Goncalves (2000) indicó que: "las características psicológicas se refieren a la personalidad de cada ser humano, de acuerdo a las circunstancias emocionales" (p. 23)

Estas características señalan acerca del compromiso del agente con las propuestas de acción, el mismo que influye en el trabajo, pasando por la libertad de ejecutar las tareas y resolución de problemas en cuanto y en tanto, existan entre los niveles jerárquicos (Noriega Bravo y Pria Barros, 2001, p. 118)

Por otro lado, Chiavenato (2007) refirió como:

Lo interesante de la toma de decisiones es en cuanto sus elementos solucionan sus propios obstáculos y afrontan su situación real. Aquí juega un papel preponderante, el factor de la racionalidad, o sea, la acomodación de los procesos a sus fines u objetivos deseados. (p.67)

Dimensión 2: Integración grupal

Sobre la integración grupal, Goncalves (2000) refirió:

Se destaca la unificación como un fenómeno interno que desarrolla una acción de unidad desde sus comienzos hasta sus propias determinaciones. En toda integración debe haber apertura del mismo grupo, de esa manera habrá presencia de satisfacciones y una existencia de impulsos de eficiencia. Y, como es grupal, se destaca las capacidades individuales en favor de cooperación en un marco común del clima organizacional (p.26)

Las conductas individuales determinan el desempeño del grupo en sí. (Noriega Bravo & Pria Barros, 2011, p. 118)

Asimismo, Chiavenato (2007) indicó que en el rango del comportamiento de los individuos, éste concebido como un microcosmos, asume, se entiende así, bajo varios conceptos de motivación y de aprendizaje. (p.3)

Dimensión 3: Motivación

Sobre la motivación Goncalves (2000) indicó que:

Este aliciente está referido a las condiciones que conllevan a sus miembros a laborar más o menos intensamente al interior de la misma organización. Es un cúmulo de respuestas y actitudes innatas de los individuos que expresan un conjunto de estímulos con el entorno circundante que los rodea. (p.34)

Corresponde que la motivación, es cuando los educadores se intensifican al interior de la institución, para beneplácito de la propia institución. (Bowers y Taylor, 2007, p.123)

La esencia de la motivación se encuentra en los procedimientos y sus instrumentos para suscitar en los integrantes del grupo, ansias de laborar, respondiendo a las expectativas y necesidades, materiales y espirituales. (Noriega Bravo & Pria Barros, 2011, p. 118)

Por otro lado, Zuluaga (2001) sostuvo que:

En este segmento, la motivación corresponde a aspectos racionales, afectivos y conductuales. Es decir, la perseverancia y la tenacidad son pruebas de las etapas motivacionales internas de los sujetos que reflejan los valores de la responsabilidad, el compromiso, el afecto, dedicación y sobretodo, la productividad individual frente al logro de las actividades laborales.

Asimismo, Chiavenato (2007) refirió, con respecto a la motivación, que el individuo es parte esencial de la organización. Los sujetos se acomodan todo el tiempo a la diversidad de las circunstancias del clima organizacional (p. 47)

Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje.

Al respecto, Chiavenato (2007) indicó como motivación a:

Una actividad motivadora es todo aquello que propicia una respuesta específica. Esta respuesta puede suscitar una respuesta externa, la misma que originaría procesos mentales individuales. Es evidente e inequívoco pensar, que no esté asociado al proceso cognitivo del sujeto (p.47)

Toda motivación propicia aspectos organizativos en sus integrantes.

Dimensión 4: Liderazgo

Sobre Liderazgo Goncalves (2000) indicó que: el liderazgo es la presencia de los ejecutivos, en el actuar para sus logros. Hay que destacar que no tiene una línea definida, llena de axiologías, directivas y procesos (p.37)

Un liderazgo corresponde a la representatividad, cuya función corresponde a ser un motivador nato en el logro de productos exitosos, roles de comunicación eficiente y el papel de fomentar una participación entre sus miembros. (Noriega Bravo & Pria Barros, 2011, p. 118).

Asimismo, Davis y Newstrom (1999) sostuvieron que el liderazgo se basa en la etapa de influencia y apoyo en la obtención de los logros de sus objetivos (p.216).

De acuerdo con Lourdes Münch (2011) Este liderazgo corresponde a la capacidad y guía de los subalternos para el logro de las metas alcanzadas.

Dimensión 5: Estructura institucional

Sobre la estructura institucional Goncalves (2000) refirió que:

La estructura institucional está centrada a la intuición que tienen sus integrantes acerca del conjunto de normas, procedimientos, gestiones y otras características que se perciben en el trabajo. Ésta pone atención en la burocracia opuesto al trabajo libre, informal (p.47)

Toda Estructura organizacional se apoya desde los estamentos estandarizados hasta los procesos convencionales, en la cual todo grupo de adscribe en la armonía, en su estabilidad y en su control de presentar productos significativos (Noriega Bravo & Pria Barros, 2011, p.117)

Las organizaciones son, obviamente, estamentos ordenados desde la armonía de dos o más personas. Cimentados en cuatro horizontes relevantes: la complementación de servicios, los objetivos ordinarios y extraordinarios, la estructura laboral y un liderazgo pertinente y eficiente. Las mismas que tienen su alternancia transversal en: organización, decisión, interacción de las partes y salarios pertinentes (Ministerio de Salud, 2008, p. 18)

En ésta se cubre las normativas, consignas y políticas (Litwin y Stringer, 2004)

Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización

La estructura viene a ser la capacidad percibida de las reglas y políticas de una organización (Rodríguez, 1999, p.134)

Dimensión 6: Proceso organizacional.

Para Goncalves (2000), el comportamiento organizacional constituye "El análisis de las respuestas organizacionales se debe al impacto que afecta en los individuos, grupos y estructura al interior de la organización, asimismo el interés principal es la eficiencia de la organización". (p.59)

Lo singular en el proceso de influencias. La analogía: líder y subordinado es el objetivo en una organización.(Likert, 1961)

Desarrollo Organizacional. Se considera una estructura horizontal, no jerárquica menos burocrática, tiene un sentido lato.

Todo clima organizacional es la concatenación de sus propios elementos en el interior de sus actitudes y comportamientos de sus integrantes, grupos y subgrupos de la misma organización en forma eventual, influyendo en el trabajo grupal y en el logro de los objetivos de la institución educativa en sus respectivas actividades académicas.

Toda organización está para servir a la persona, por lo tanto, no es un fin sí mismo. Ésta es un elemento para ser desarrollado en bien del usuario, además de procurar una estabilidad entre sus elementos para cubrir los objetivos previstos.

El clima organizacional afecta directa o indirectamente a la convivencia escolar

Una óptima convivencia escolar se alimenta de un buen clima organizacional.

Históricamente este clima institucional, ha sido modificado reiteradas veces, pero en su esencia ésta se mantiene intacta, sobre todo en las conceptualizaciones.

Desde la percepción de su personal y dirigentes, éstos inciden en el desempeño de la misma organización.

El tema del clima está referido también al medio ambiente, el entorno de los integrantes. Estas peculiaridades son notadas directa e indirectamente por sus propios elementos, en esto reside el medio ambiente, de lo particular es lo que notamos como percepción distinta uno de otro miembro. Siendo sostenibles a lo largo del tiempo, diferenciándose una organización de otra, y al interior de la misma.

Papel esencial del clima está centrada en la cultura organizacional de la misma institución, esta cultura se refiere a:

- Patrón general de conductas.
- Creencias.
- Valores compartidos entre sus miembros.

En realidad esta cultura la dan sus miembros, actitudes, hábitos, conductas y comportamientos, además de lo axiológico, conllevando a una reflexión de análisis desde los aprendizajes obtenidos en el centro escolar.

Los logros de un clima están determinados como buenos o no, por ejemplo en los últimos días de un cierre anual, en el proceso de reducción de sus miembros, el aumento de los salarios, en los exámenes y en las determinaciones de toma de decisiones que influyen en los años posteriores. Deduciendo afirmamos que cuando las motivaciones son oportunas, los cambios son halagüeños, con la presencia de ganas de laborar. Caso contrario, existe la presencia de frustraciones, carencias de comunicaciones e interacciones entre sus elementos, el mismo que propiciará incertidumbre entre sus propios elementos, esto causará alteraciones en los estudiantes, en el cuerpo de profesores, en sí, a la comunidad educativa.

Para Rodríguez (2002), el Clima Organizacional se caracteriza por:

1. La situación del trabajo y sus variables.
2. Sostenibilidad, aparte de contar con cambios coyunturales. Contar con un sentido de equilibrio en el clima institucional dentro de

los cambios graduales, a pesar de las afectaciones que perturben de manera relevante el devenir de la institución. Teniendo en cuenta un conflicto no resuelto, puede suscitar el debilitamiento del clima.

3. Incidir influyendo en el actuar de sus integrantes. Se insiste, un buen clima trae como respuesta disposición de sus miembros. Lo contrario, solo trae bloqueos y dificultades.

4. Un buen clima organizacional está para grandes posibilidades de identificación de sus integrantes, caso contrario con un clima deficiente.

5. La organización de una institución afecta en sus comportamientos y actitudes, caso contrario, contribuyen a las críticas y acciones negativas.

6. Es relevante el punto de la línea de dirección, las acciones o políticas, gestionamiento, contrataciones y despidos.

7. La ausencia de sus miembros (ausentismo) o los cambios excesivos contribuyen a un clima inapropiado. Frente a ello, es modificar las variables del clima organizacional.

8. El cambio, la modificación es siempre posible, pero teniendo en cuenta nuevas configuraciones paradigmáticas (p.36)

Todos los factores mencionados originan un descuadre en las líneas políticas de la organización y la convivencia escolar provocando separaciones entre los actores de la comunidad escolar, sean éstos directivos o docentes, y esto sería un riesgo puesto que, el docente se distancia con el estudiante, hasta provocar situaciones críticas al sistema, generando una anarquía escolar, originando un marco de caudillismo, con decisiones a puerta cerrada, impidiendo un proceso de enseñanza correcto.

El clima organizacional será positivo al momento de provocar satisfacciones en las necesidades individuales y por ende la motivación moral de

sus integrantes. Aunque, el lado contrario contraerá grados de contrariedades, inconformismos, casos que son los objetivos de un clima organizacional.

1.2.2. Desempeño docente.

Según el Minedu (2012) refirió que:

Corresponde a una visión del docente para la nación. Está al interior del Proyecto Marco. Está dividido en tres categorías:

- Cuatro (4) dominios que comprenden:
- Nueve (9) competencias, éstas a su vez:
- Cuarenta (40) desempeños (p.24)

Según Chiavenato (2010) definió:

Estos desempeños son esenciales tanto como las acciones observadas en los trabajadores en la obtención de los objetivos de la misma organización. Por lo tanto, un buen desempeño es una importante fortaleza con que cuenta toda organización (p.134)

Por su parte, Dolan, S y otros. (2003) planteó que:

Estos desempeños están marcados, en su mayoría por las ansias del trabajador en su centro laboral, sus esperados logros y control armónico con la organización. Entonces, es obvio, remarcar que está unido a las habilidades y aspectos cognitivos para consolidar los objetivos institucionales (p.64)

En tal sentido, Valdés (2006) señaló que:

Dentro del Proyecto Marco, se señala que el desempeño de un docente, está en los parámetros metódicos y sistemáticos hacia el alcance de datos válidos y sostenibles en beneficio de los educandos y el dominio de sus capacidades pedagógicas, control de

emociones, respuestas con sus oficios laborales y el origen de las relaciones interpersonales con la comunidad en pleno (p.54)

El desempeño, innatamente le corresponde al docente, su factor de compromiso, convicciones en la labor desempeñada, desarrollo individual y social. Para ello, puntos relevantes son la puntualidad, el cumplimiento de las jornadas educativas, una óptima relación con los estudiantes, la plasmación de las 33 actividades pedagógicas con sistematización, empeño, dominio de los aprendizajes.

Según Pérez (2007) manifestó que: “Los docentes son el centro de una transformación educativa de calidad” (p. 24).

En el mismo sentido, Angrist & Guryan (2008) sostuvieron que “La calidad educativa se basa en los protagonistas: los docentes y su buen rendimiento” (p.76)

Los docentes y su importante desempeño contienen una de las vertientes más relevantes en la praxis pedagógica del docente, a pesar de que en la universidad no se especifica las funciones y roles específicos del docente. (Sánchez & Teruel, 2004). Sin embargo, existen algunas dimensiones e indicadores que son frecuentemente empleados para evaluar el desempeño docente.

Desempeño docente como comportamiento

Valenzuela (2004) sostuvo que:

El Desempeño Docente es innato relacionarlo a la preparación de las sesiones de aprendizaje, diseño de los materiales y el proceso de evaluación de los estudiantes. Cabe destacar las competencias y logros significativos en la educación. (p.46)

Desempeño docente versus competencias docentes

Al respecto Valenzuela (2004) indicó que “Estas competencias magisteriales están referidas al conjunto de conocimientos, habilidades y valores de un profesor para sostener su labor educativa definiéndolo como profesor ideal.” (p.50).

Perrenoud, Comellas, Zabalza, SEMS-México y Cano definieron una serie de retos para un docente, a pesar de ello otros creen que podría existir un problema al definir exactamente el reto y su respectiva lista, teniendo en cuenta lo difícil que pueda ser su práctica.

Desempeño docente vs efectividad del profesor

Al respecto, Valenzuela (2004) refirió que:

La efectividad del docente se logra definitivamente en el aprendizaje del estudiante, ésta será señalada como retos administrativos desde las economías emergentes: Evolución de sociedades, instrucción significativa, competencias del docente, motivación y contexto en que se desenvuelve el docente. (p. 51)

Desempeño docente vs características personales

Al respecto, Valenzuela (2004) indicó que los docentes cuentan con un perfil de capacidades, actitudes, decisión, experiencia profesional, dentro de los más importantes. (p.53)

Definición y propósitos

El desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños para una buena docencia, la misma que exige, por su propia naturaleza, a todo Docente de la Educación Básica Regular. Consiste en una Directiva Técnica entre el Estado, los Docentes y la propia sociedad, para un marco de competitividad, que se espera dominen los docentes del país, con el objetivo primario de lograr los aprendizajes en los estudiantes. Es en sí, una herramienta pedagógica en una política integral de desarrollo.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

- Formular un lenguaje común entre los docentes y los estudiantes.
- Los docentes deben analizar acerca de la praxis de los mismos, con profesionalismo y visión en la enseñanza.
- Buscar revalorar socialmente y profesionalmente a los docentes, fortaleciéndolos en sus competencias y perfeccionamientos de sus prácticas.

Para, Minedu (2012) refirió que “Guiar y enseñar con coherencia el diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente”(p.26)

Dimensiones compartidas con otras profesiones

Dimensión reflexiva

Para, Minedu (2012) sostuvo que:

El docente confirma su actitud profesional en su devenir cotidiano. El educador reflexiona al lado de su práctica social. Él toma decisiones, domina diversos saberes y desarrolla capacidades para consolidar los aprendizajes de sus estudiantes. Además, analizará y revisará sus sesiones en el curso básico de su labor pedagógica.(p.27)

En la praxis pedagógica se circunscriben un análisis filosófico y sistemático acerca de las etapas y fines de la enseñanza. Todo docente fija juicios críticos acerca de su praxis pedagógica y la de sus colegas. Además de las estrategias disciplinarias, curriculares y profesionales, todo ello es la suma de su competencia docente-profesional.

Asimismo, Minedu (2012) refirió que:

Como técnico de la docencia, se marcan las estrategias, los conocimientos y saberes que a lo largo de los años supo condensará para las praxis de las aulas. Su labor social demanda organización

en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por una diversidad innata (p.27)

Dimensión relacional

AL respecto, Minedu (2012) refirió que:

La docencia es por naturaleza social una relación entre seres humanos que se concentran en una experiencia de aprendizajes, planificaciones, direcciones y evaluaciones en procura de significativas enseñanzas. En sus procesos educativos se vierten actividades profesionales subjetivas, éticas y culturales (p.27)

La interrelación entre docente y estudiante es esencial. La excelente docencia demanda respeto, cuidado y suma preocupación por el estudiante.

Desde ésta línea toda enseñanza se configura en las aulas, mezclándose con los lineamientos de afectividades, valores como la tolerancia y flexibilidad.

La supina preocupación con los estudiantes ha llevado al docente de configurarse en el objetivo de los aprendizajes nuevos y sostenidos de los estudiantes. Además de coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Y ésta en el marco educativo es un trabajo colectivo y sistemático acerca de las características y alcances de la praxis de enseñanza.

Dimensión colegiada

El educador desempeña su oficio pedagógico al interior de la organización para el beneficio que son los estudiantes. Ésta práctica profesional es inequívocamente social y por antonomasia, institucional. Su perfil profesional le exige ser sistemático, armonioso y pragmático en las ejecuciones de sus sesiones. Su situación de docente, innatamente, le permite trabajar en grupo y hacer un análisis programático con características y alcances en aras de una buena enseñanza.

Por su naturaleza inalienable, debe asumir la misión y visión de la institución, su cultura escolar en el nivel que se vea, debe ser permeable a sus

creencias y prácticas. Su respuesta coherente y pertinente contribuye a los objetivos institucionales a la que pertenece. En conclusión, asume la identidad profesional en un lugar social y laboral que él mismo promueve.

Las tomas de decisiones más sustantivas son aquellas puestas en el ámbito colegiado. Sus acciones son orgánicas en el seno de las comisiones, departamentos de trabajo y plenarias.

Asimismo, Minedu (2012) sostuvo que los logros de la misión institucional se basan en la programación y el desarrollo óptimo y pertinente de los docentes, de este orden e interés se hará un desarrollo colegiado. (p.28)

Dimensión ética

Como base axiológica está el compromiso y la responsabilidad moral de los educandos, desde sus aprendizajes y su propia formación de cada estudiante. El profesor percibe a estudiantes de varias índoles, costumbres y estratos, por naturaleza se hace responsable de cada uno de ellos, en sus áreas escoge estrategias en el mérito de la misión institucional y los fines de la misma.

Como fundamento apriorístico del educador es el respeto irrestricto de los formandos, desde la atención y protección de su dignidad. Como perfil de estos aprioris, es la idoneidad profesional, la capacidad de reconocer la pluralidad étnica de los educandos, su factor lingüístico, cultural y biológico que es propio de nuestra nación, la reflexión de cómo aportar al progreso de la sociedad y que ésta sea más democrática.

Su servicio público vierte hacia los educandos, siendo monitoreada ésta por el Estado. Siendo un planteamiento irrenunciable el rechazo a lo inmoral, el racismo y el terrorismo.

Dimensiones específicas de la docencia

Dimensión pedagógica

Para Minedu (2012). Sostuvo que esta dimensión destina una reflexión teórico-práctico en vista de cumplir su rol en forma oportuna (p.28)

El juicio pedagógico se alimenta de ciertos criterios diversos e interculturales a fin de valorar la demanda de cada educando en sus grandes posibilidades de aprendizaje, así como saber seleccionar una mejor opción en el contexto y circunstancia.

En su interrelación con los formandos, se destaca una visión subjetiva, de allí los vínculos significativos entre ellos, desde los elementos de empatía, involucramiento, compromiso y afectividad.

Dimensión cultural

Son los conocimientos extensos que se encuentran en su ambiente con la finalidad de encarar los retos políticos, culturales, sociales y económicos. Involucra estudiar los retos, la evolución y problemas para entender y lograr las enseñanzas contextualizadas que se plantean a las generaciones más jóvenes.

Dimensión política

El compromiso del profesor es crear puntos y paradigmas hacia la transformación de sus estudiantes y éstos agentes de cambio con perspectivas de justicia social y equidad, cohesionadas con una identidad común. Dentro de estos paradigmas es la generación de sociedades menos diferentes unas de otras, al interior de sus estratos, ciudadanos conscientes, responsables y respetuosos de la ecología.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

- Realizar un lenguaje común de los docentes.
- Concientizar hacia un análisis del ejercicio del docente.
- Promover la revaloración social y profesional de los educadores, reforzando su imagen profesional en la perfección de su praxis en la sociedad.
- Coherencia en la consecuencia de sus diseños e implementaciones de las condiciones del trabajo docente.

Los cuatro dominios del Marco

Todo dominio es un circunspecto de desempeños profesionales y éstos influyen positivamente en los aprendizajes de los estudiantes. En sus raíces, se circunscriben elementos éticos para la prestación del servicio público educativo en el afán de la formación integral de los estudiantes.

Modelo teórico del desempeño docente

Las que se describen a continuación.

Dimensiones del Buen desempeño Docente

Existencia de cuatro dimensiones:

- a. Espacio para la preparación de la enseñanza.
- b. Desarrollo de la enseñanza.
- c. Articulación de gestión escolar con las familias-comunidad.
- d. Identidad docente y eficiencia profesional.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Para Minedu (2012) refirió que:

Está previsto la planificación del trabajo pedagógico a través del programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el enfoque intercultural e inclusivo. Están contenido los programas pedagógicos y disciplinares, materiales educativos, estrategias y evaluación del aprendizaje. (p.24)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Al respecto Minedu (2012) refirió que:

Concierne al proceso de enseñanza con argumentos de la inclusión y diversidad en todas sus expresiones. El docente es un

intermediario entre aprendizaje y estudiante, pasando por las famosas estrategias y recursos didácticos, criterios e instrumentos para los logros y desafíos (p.26)

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada

Al respecto Minedu (2012) indico que: Participación en la gestión o la red en el marco democrático con la finalidad de una configuración de aprendizaje. Sus referentes son: comunicación efectiva, participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. (P.27)

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Minedu (2012) indicó que:

Se integran las etapas y la praxis en la formación y desarrollo de la comunidad profesional de formandos. Esta reflexión debe ser sistemática sobre su praxis pedagógica, la de sus pares, trabajos en grupos. Debe incluirse los procesos, resultados y manejos de información a nivel regional y nacional. (p.28)

Las nueve competencias docentes

Los elementos esenciales son:

1. Atributos personales.
2. Ejecuciones y resultados exitosos.
3. El ser humano funciona dentro de un sistema interactivo y globalizante.
4. Logro de resultados integrales

Existencia de articulaciones: recursos, capacidades, finalidades, eficiencia e idoneidad. Facultad para poner en la praxis los saberes. La competencia es mucho más que un saber en cierto contexto con calidad, razonamientos, análisis y las consecuencias sociales de sus decisiones. (Minedu, 2012, p.29).

Dimensión I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**Competencia. 1**

Reconoce las peculiaridades de sus educandos en sus contextos con la finalidad de promover un alto nivel y formación integral.

Competencia.2

Programa las sesiones colegiadas en los aprendizajes que se desea lograr en los estudiantes, los recursos disponibles y la evaluación (Minedu, 2012, p.30).

Dimensión II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**Competencia. 3**

Propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia. 4

Domina los contenidos disciplinares, las estrategias y recursos pertinentes, a fin que los educandos, de forma crítica y analítica reciban instrucción, y lo relacionen con sus experiencias y contextos culturales.

Competencia. 5

Se encarga de las evaluaciones y éstas de forma permanente, para determinar las acciones y retroalimentaciones de los estudiantes (Minedu, 2012, p.31).

Dimensión III: Participación en la gestión de la escuela articulada**Competencia. 6**

Es parte protagónica en la gestión de la institución colaborando con su construcción y mejora del Proyecto Educativo Institucional y así una educación de calidad.

Competencia. 7

Existencia de coordinaciones con respeto y éstas con las familias, aprovechando sus saberes y recursos (Minedu, 2012, p.32).

Dimensión IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**Competencia. 8**

Analiza la praxis y experiencia institucional en las etapas de los aprendizajes con identidad y responsabilidad profesional.

Competencia. 9

Desarrolla con moral idónea sus derechos fundamentales, mostrando honestidad, juicio y responsabilidad con su función social. (Minedu, 2012, p.33).

Contexto y proceso de elaboración y concertación del Marco de Buen Desempeño Docente

El tratamiento considera como está descrito en el sistema educativo nacional y sus respectivos planteamientos.

Basados en la Constitución Política, el Estado asegura un ejercicio docente, marcado junto a la sociedad, su evaluación, capacitaciones, profesionalización y promoción.

Según la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, señala un carácter ético, fines sociales, autonomía para laborar su trabajo en la obtención de los logros de sus estudiantes: Misión del Profesor.

El Proyecto Educativo Nacional (Aprobado por R.S. N° 001-2007-ED), plantea prácticas pedagógicas en la educación básica (política 7).

Acentúa el desarrollo docente valorando una carrera pública con responsabilidad y efectividad: “maestros bien preparados que ejercen muy bien la docencia”.

Las prácticas pedagógicas son el centro de la labor profesional en el marco de la educación nacional y regional.

El Consejo Nacional de Educación y Foro Educativo:

- En agosto del 2009, se creó la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño.

- Instituciones del Estado:

- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

- Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP)

- Colegio de Profesores del Perú.

- CARE Perú.

- CONEACES.

- CONEAU.

- Derrama Magisterial.

- Dirección Regional de Lima provincias.

- Dirección Regional De Lima Metropolitana.

- Educa.

- Fe Y Alegría.

- Gobierno Regional Del Callao-Cafed.

- Instituto De Estudios Peruanos.

- Ipeba

- Instituto Pedagógico Nacional De Monterrico.

- Instituto De Pedagogía Popular.
- Ispp Crea.
- Promeb.
- Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Unicef.
- Universidad Antonio Ruiz Demontoya.
- Universidad Nacional De Educación.
- Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Usaid Y Usaid/Perú/Suma.

A esta Mesa Interinstitucional fueron consultados 1400 profesores, directores, padres de familia, estudiantes y miembros de la sociedad en 21 regiones.

El Ministerio de Educación en 2012, inició el Grupo Impulsador del Marco de Buen Desempeño, integrado por el Consejo Nacional de Educación, el Foro Educativo, Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa y otros estados nacionales y locales de nuestra patria.

El Consejo Nacional de Educación (2011) en diciembre, entregó el ofrecimiento de Marco Orientador del Buen Desempeño Docente al Ministerio de Educación. Este comportamiento cierra una primera etapa en el proceso de fabricación de este importante documento.

El Ministerio de Educación (2012) en marzo, constituyó el Grupo Impulsor del Marco de Buen Desempeño Docente, lo mencionado estuvo integrado por representantes del Consejo Nacional de Educación, el Sistema Nacional de Evaluación, Foro Educativo, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa,

el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Perú, la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales y el propio Ministerio. El Grupo Impulsor convocó a un Panel de Expertos para revisar la propuesta entregada por el Consejo Nacional de Educación. El Panel propuso un reordenamiento de la estructura del Marco de Buen Desempeño sin apartarse significativamente de la versión original. La propuesta del Panel fue revisada en un taller por 15 especialistas del país y el Grupo Impulsor.

1.3. Justificación.

Justificación teórica.

La investigación propuesta pretende, a través de la aplicación de la teoría del clima organizacional, encontrar a situaciones internas explicaciones. Asimismo la presente investigación, se sustentará en que sus resultados podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico y también servirá para llenar varios vacíos existentes o espacios cognitivos. Por cuanto permitirá analizar, probar los juicios teóricos que sustentan la relación del clima Organizacional como elemento fundamental que facilita la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores 2017. Activamente participar en el logro de mejores actitudes hacia la institución a investigar. De esta manera, la utilidad de la investigación se ubica en servir de apoyo en las Instituciones con énfasis en el sector Educación para orientar a los aspectos teóricos dirigidos al desarrollo de la cultura.

Justificación práctica

De acuerdo con los objetivos de la investigación a realizar, mediante el resultado permitirá encontrar soluciones concretas a problemas de clima organizacional y estructura interna, que inciden en los resultados de la Institución Educativa de una buena gestión pedagógica.

Existe la urgencia de vitalizar el espacio organizacional para decidir embolados prácticos conociendo los discursos de lucro social porque el paz del ser humano está descansado en registrar el equilibrio en todas sus estaturas,

todo cuerpo debe apoyar una buena y pequeña ligadura con su círculo social, familiar y escolar para levantar los niveles de validez, fuerza, operatividad, cortejo y pertenencia con su encaje diaria. En tal sentido, toda política de bienestar social en una Entidad debe estar destinada a propinar respuesta a las emergencias de la institución como apoyo al cumplimiento de la Visión y Misión de las entidades educativas, luego asimismo atizar respuesta al Señor de familia internamente del contexto de los estudios de sus hijuelos, propiciando un buena motivación para que asuma los desafíos de cambio organizacional, laboral, y cultural haciendo participe en la implementación de los proyectos y diseños de la institución.

Justificación metodológica

Los medios, métodos, normas e instrumentos empleados en la investigación demostrado en su confiabilidad y validez, que podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación, que resulten eficaces y de ello se deduce que pueden estandarizarse, entonces podemos nombrar que tiene una defensa metodológica. Perfilar y alcanzar una Institución Educativa con una organización social humana, y en consecuencia, en ella conviven personas cuyos actos y referencias responden a una cultura en que prevalecen ritos, pautas y códigos que se manifiestan en actitudes que reflejan valores sustentados en creencias arraigadas tanto en el espíritu individual como colectivo, que muchas veces no coinciden con las nuevas visiones, con los nuevos paradigmas y con nuevas maneras de abordar las diversas y complejas situaciones y relaciones sociales que origina la modernidad.

Justificación pedagógica

La presente investigación permitió analizar y conocer el clima organizacional actual en las instituciones educativas de la Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores, de manera que es más apropiada para favorecer el desempeño docente en educación secundaria, de esta manera se podrá intervenir certeramente adaptando e implementando medidas necesarias para mantener un clima organizacional adecuado que favorezca la motivación, las relaciones interpersonales, comunicación, el liderazgo y la identidad institucional.

1.4. Problema

A nivel internacional toda organización debe contar con el factor más grande (clima organizacional), para lograr los objetivos y ayudar a la representación que planea la institución. Es significativo por su resultado veloz en los procesos, de esta manera ayuda en la calidad del sistema y en su propio desarrollo. Así mismo se dice que las organizaciones se guían por la productividad, la cual se encuentra dañada por excluir las ideas y expectativas posibles que puedan dar los empleados sobre la empresa, llevando a cabo un ambiente laboral inadecuado. Y este problema produce la contratación de nuevo personal afectando en su desempeño laboral. En tal sentido, el compromiso institucional es un tema básico que se trata actualmente en la administración de las entidades públicas, para lograr los resultados esperados, es así que el personal tiene que adoptar un estilo efectivo de compromiso institucional adaptándose a los constantes cambios en este mundo globalizado.

Asimismo Donayre (2009), señaló que los problemas relacionados con el clima organizacional son sencillos en las instituciones educativas. De esta manera dice que administración educativa facilita la realización de sus objetivos y que es muy importante contar con la parte pedagógica

En las organizaciones educativas diariamente se crean problemas entre ellos mismos, es decir, los docentes con el director, con los padres de familia. Estas dificultades no permiten lograr los objetivos de la escuela, de esta manera no logra alcanzar la calidad educativa.

Últimamente en el ámbito regional se han determinado problemas entre directivos y docentes, padres y directivos, docentes y alumnos de diferentes grados, docentes y padres, esto ha creado ciertos patrones de conducta que perjudica a la organización y las personas relacionadas con esta institución. Las ejecuciones de normativas y gestión de decisiones arbitrarias impresionan en las relaciones interpersonales, perjudicando la convivencia y el aprendizaje.

De esta manera el clima organizacional condiciona y determina la conducta del personal de la presente institución perteneciente a la RED 2, UGEL 1 San

Juan de Miraflores. En estas instituciones su clima organizacional no es favorable y perjudica el aprendizaje de los alumnos y las relaciones entre el docente, personal directivo y administrativo.

Las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores no tienen instrumentos de gestión lo que no permite lograr una buena organización, planeación, seguimiento y dirección, como señala Mintzber (1983), un administrador que cumple haciendo llega a terminar y logra que hagan las cosas, mientras que un gestor , que solo comunica y que solo hace las cosas no logra nada. Otra cosa que se encontró es la mala planificación curricular al no tener las sesiones de los aprendizajes. Las organizaciones educativas en varios casos están desorganizadas con un trato inadecuado entre el docente y personal directivo.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores?

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la integración grupal del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la motivación del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación entre los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores?

1.5. Hipótesis.**Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Hipótesis específica 1

Las características psicológicas del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Hipótesis específica 2

La integración grupal del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Hipótesis específica 3

La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Hipótesis específica 4

El liderazgo del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Hipótesis específica 5

La estructura institucional del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Hipótesis específica 6

Los procesos organizacionales del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

1. 6. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la integración grupal del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la motivación del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el liderazgo del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Objetivo específico 6

Determinar la relación entre los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

II. Marco metodológico

2.1. Variables.

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Variable 1: Clima organizacional

El clima organizacional es una circunstancia en la que participan sus miembros como los factores de la organización bajo métodos motivacionales que se caracterizan en unas acciones que influyen en la misma organización (Goncalves, 1997, p. 12)

Variable 2: Desempeño docente.

Minedu (2012) Afirmó: Es una herramienta estratégica de la reforma de la institución educativa que se enmarca dentro de una visión del docente para la nación, como las políticas de desarrollo docente priorizadas por el sector educación (p. 25)

Definición operacional

Clima organizacional

El clima organizacional cultivado en la institución educativa está caracterizado por sus dimensiones e indicadores que serán indagadas a través de una encuesta a los directivos y docentes, en cuanto a características Psicológicas, Integración grupal dentro de la organización, motivación, liderazgo, estructura institucional y procesos organizacionales; procesados a través de sus índices: 5. Totalmente de acuerdo, 4. De acuerdo, 3. No sabe, no opina, 2. En desacuerdo, 1. Totalmente en desacuerdo

Desempeño docente

Para medir la variable se hace en base a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los ítems que serán indagadas a través de una encuesta a los directivos y docentes, en cuanto a

características Psicológicas, Integración grupal dentro de la organización, motivación, liderazgo, estructura institucional y procesos organizacionales; procesados a través de sus índices: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. Alguna vez, 2. No sé, 1. No se hace

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Características psicológicas	Actitudes	1 - 6	Excelente: <27 – 30>
	Percepciones		Bueno: <20 – 26>
	Personalidad		Regular: <13 – 19>
	Valores		Deficiente: <6 – 12>
	Aprendizaje		
Integración grupal dentro de la institución	Stress	7 - 11	
	Estructura		
	Procesos		5. Totalmente de acuerdo
	Cohesión		Excelente: <23 – 25>
	Normas		Bueno: <17 – 22>
Motivación	Roles	12 - 14	Regular: <11 – 16>
	Intrínseca		Deficiente: <5 – 10>
	Extrínseca		
	Transversal		2. En desacuerdo
			Excelente: <15 >
Liderazgo		15 - 18	Bueno: <11 – 14>
	Actitud autoritaria		Regular: <7 – 10>
	Políticas		Deficiente: <3 – 6>
	Influencia		
	Estilo de liderazgo democrático		1. Totalmente en desacuerdo
Estructura institucional		19 - 21	Excelente: <19 – 20>
	Estructura organizacional		Bueno: <14 – 18>
	Proposición de formas de organización		Regular: <9 – 13>
	Obstáculo a la creatividad y pensamiento crítico		Deficiente: <4 – 8>
	Selección de personal con cualidades		Excelente: <15 >
Procesos organizacionales	Evaluación del personal	22 – 26	Bueno: <11 – 14>
	Otorgamiento de incentivos al personal		Regular: <7 – 10>
	Comunicación fluida y efectiva		Deficiente: <3 – 6>
	Iniciativa, equidad y justicia.		Excelente: <23 – 25>
			Bueno: <17 – 22>

Nota: Adaptación de la fundamentación científica, técnica o humanística (2017)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y escalas
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce a sus estudiantes	1 - 10	Destacado
	Contenidos disciplinares		<43 - 50>
	Procesos pedagógicos		Competente
	Formación integral		<32 - 42>
	Planificación enseñanza		Regular
	Coherencia aprendizajes		<21 - 31>
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Recursos disponibles	11 - 29	Bajo
			<10 - 20>
	Clima propicio		Destacado
	Convivencia democrática		<79 - 95>
	Diversidad		Competente
	Estudiantes críticos		<59 - 78>
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Uso de estrategias	30 - 35	Regular
	Recursos pertinentes		<39 - 58>
	Evaluación permanente		Bajo
			<19 - 38>
	Participación activa		Destacado
	Mejora continua		<27 - 30>
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Aprendizaje de calidad	36 - 40	Competente
	Buenas relaciones familiares		<20 - 26>
	Informe resultados		Regular
			<13 - 19>
			Bajo
			<6 - 12>
	Procesos de aprendizaje	36 - 40	Destacado
	Identidad profesional		<23 - 25>
	Responsabilidad profesional		Competente
	Ética.		<17 - 22>
	Honestidad		Regular
	Responsabilidad		<11 - 16>
	Compromiso social		Bajo
			<5 - 10>

Nota: Adaptación de la fundamentación científica, técnica o humanística (2017)

2.3. Metodología

La metodología empleada en el presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo; como lo indicaron Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Se caracteriza por representar un conjunto de procesos; de manera que es deductivo, probatorio y secuencial, luego de una idea que va acotándose y que una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas sobre la investigación, además revisan antecedentes y construye un marco o perspectiva teórica. Así mismo, de las preguntas se establecen hipótesis, se determina y traza un plan para probarlas (diseño), se calculan las variables en un determinado contexto, se analizan las mediciones estadísticamente y se extraen conclusiones respecto a las hipótesis (p. 4)

El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, por lo tanto se siguió el método hipotético-deductivo. En tal sentido, Monje (2010) precisó que:

(El método hipotético-deductivo) inicia a través de la formulación de hipótesis que son derivadas de la teoría, luego con la operacionalización de las variables de estudio, la recolección de datos, el procesamiento de los mismos y la representación. Estos datos empíricos forman la base para la prueba de las hipótesis y los modelos teóricos expresados por el investigador (p.13)

2.4. Tipo de estudio

El presente estudio se enmarco mediante el estudio básico, al respecto Villegas et al (2011), señaló:

En lo que se refiere a investigación básica, podemos mencionar que se refiere a los problemas teóricos, sustantivos o específicos; para describir y predecir determinada realidad, explicar un aspecto de estudio. Se trata de sustentar teóricamente la naturaleza social de la educación o de sustentar y de construir una nueva teoría general de la educación (p. 87)

2.5. Diseño

En la presente investigación se aplicó el diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal.

Diseño no experimental

Se consideró lo tomado por Alfaro (2012) quien señalo que: “una investigación es no experimental cuando el investigador se restringe a observar los sucesos sin intervenir en ellos” (p.24)

Investigación descriptiva

Al respecto Alfaro (2012) señalo que: “

Una investigación descriptiva va a responder a las interrogantes

siguientes: ¿Cómo son?, ¿Quiénes son?, ¿Dónde están?, ¿Cuánto son?, etc., de manera que, se refiere a las características, maneras externas e internas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un determinado instante y tiempo (p.34)

Investigación correlacional

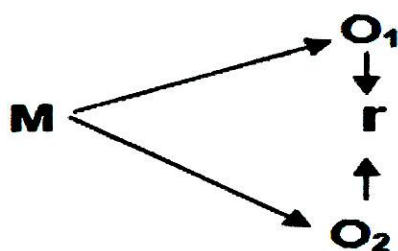
Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalaron que: “el principal propósito de realizar estudios de tipo correlacional es conocer el comportamiento de una variable teniendo como referencia el comportamiento de otras variables relacionadas a ésta” (P.122)

Investigación transversal

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirieron que:

Los diseños de investigación transversal o transeccional, recolectan datos en un momento solo, en un único tiempo. El principal propósito es analizar y describir variables, su incidencia e interrelación en un momento determinado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

El diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional utilizado será el siguiente esquema.



Nota: Esquema de estudio correlacional

Leyenda:

M = Muestra

r = correlación entre las variables

O1 = Observación de la variable clima organizacional

O2 = Observación de la variable desempeño docente

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Al respecto Bisquerra (2004) sostuvo que la población corresponde a la totalidad de los elementos de análisis en un contexto en la cual se aprecia un fenómeno que es posible de ser considerado.

En la investigación, la población estuvo conformada por 148 docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores 2017

Tabla 3

Población de estudio

Institución Educativa Red 2, UGEL 1	Población
	Docentes
6038	46
6151 San Luis Gonzaga	35
7221	25
7035	52
Total	148

Nota: Registro de profesores de las instituciones educativas, RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores Escale – Minedu (2016)

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La recolección de datos, de acuerdo como lo indicó Tejada (1997) es una “las etapas más trascendentales en el sumario de investigación científica” (p. 95). Lo que ha de figurarse uno de los ejes principales de una investigación dado que de ella se desprende la afirmación que va ser analizada para la resonancia de los resultados obtenidos de cualquier investigación científica.

Técnica.

A nivel de campo la técnica empleada fue la encuesta, que según Tamayo (2008, p.51). Las encuestas son instrumento de observación descriptiva que precisan identificar las preguntas a realizar a priori, como también los individuos en una muestra representativa de la población de estudio y determinar el método situado para recoger la pertinente información que se vaya logrando.

Instrumento.

El instrumento empleado es el cuestionario en escala de Likert, según (Gordillo, 2012 p.98) el cuestionario: Es un instrumento que permite recoger información por medio de los ítems que garanticen la confiabilidad y validez del instrumento.

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario clima organizacional
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario desempeño docente

Nota: Goncalves, P, Alexis y Minedu (2012)

Tabla 5.

Estadísticos de fiabilidad- de la prueba piloto:

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima organizacional	0.879.	26
Desempeño docente	0.945.	40

Nota: Procesamiento SPSS (2017)

El coeficiente Alfa de Cronbach alcanzado para el cuestionario clima organizacional fue de 0.879, para el cuestionario desempeño docente es de 0.945 lo cual nos admite evidenciar que los instrumentos clima organizacional y desempeño docente presentan una fuerte confiabilidad.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Se estima que la confiabilidad de un instrumento permite determinar la medición, del mismo se mide lo que se pretende medir, aplicado indeterminadas veces, lo que indique el mismo resultado. Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron al respecto “la confiabilidad de un instrumento de medición está referida al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce similares resultados” (p.243).

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala muy utilizada. Además mide en un momento de tiempo y sin necesidad de realizar repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”. (p. 244)

Tabla 6

Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta confiabilidad
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad
0,41 - 0,60	Moderada confiabilidad
0. 21. – 0.40	Baja confiabilidad
001 – 0.20	Muy baja confiabilidad

Nota. Escala sugerida por (Ruiz, 1998)

Se aplicó una prueba piloto a 25 docentes, que tuvieron las mismas condiciones y características de la población de una institución educativa contigua. Para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, en vista que la escala es politómica con cinco valores.

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima organizacional	0.879.	26
Desempeño docente	0.945.	40

Nota: Análisis estadístico SPSS (2017)

Para el instrumento clima organizacional el valor de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.879, y para el instrumento desempeño docente, el valor de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.945, los cuales evidencian que los instrumentos son confiables.

Validez de los instrumentos.

Menéndez (2002) Mediante la validación de los instrumentos, se determina si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue establecido. (p.25)

Tabla 8

Resultados de la Validez del contenido de los Instrumentos

Validador	Resultado
Dr. Ulises Córdova García	Aplicable
Dra. Marlene Estela Galindo Ayala	Aplicable
Dr. José Abdías Guevara Limay	Aplicable

Nota: Certificado de validez (2017)

Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (cuestionario) para el clima organizacional y para el desempeño docente, donde del contenido se obtuvo como resultado que fueron aplicables.

Tabla 9

Ficha técnica del instrumento Clima organizacional

Aspectos de instrumento		Respuestas
Nombre del instrumento:		Cuestionario sobre clima organizacional.
Autor del instrumento:		Goncalves, P, Alexis
Objetivo del instrumento:		Evaluar el nivel del clima organizacional de los docentes educación secundaria RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores 2017
Usuarios:		Se recogerá información de los docentes educación secundaria RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.
Características y modo de aplicación:		El cuestionario está diseñado con 28 ítems, divididos en seis dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: características psicológicas (9 ítems), Integración grupal dentro de la institución (5 ítems), Motivación (3 ítems), Liderazgo (4 ítems), Estructura organizacional (3 ítems) y procesos organizacionales (5 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Altamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
Procedimiento:		Los docentes desarrollaron su cuestionario de manera individual, indicando los datos solicitados concordé a las indicaciones que fueron establecidas para el desarrollo de la evaluación. El instrumento se aplicó de forma personal, a cada docente quién tuvo un tiempo de quince minutos como máximo, pues se esperó una respuesta oportuna sin posibilidad de elaborar juicios. Se utilizó como materiales el lápiz y borrador
Validación:		El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:		El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 25 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,879).
Baremos o niveles y rangos:		Regular [26; 52] Bueno [53; 79] Muy bueno [80; 106] Excelente [106; 130]

Nota: Instrumento de Goncalves, P, Alexis (2000)

Tabla 10

Ficha técnica del instrumento desempeño docente

Aspectos de instrumento		Respuestas
Nombre del instrumento:		Cuestionario sobre Desempeño docente.
Autor del instrumento:		Minedu (2012)
Objetivo del instrumento:		Evaluar el nivel del desempeño docente de los docentes educación secundaria RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores 2017
Usuarios:		Se recogerá información de los docentes educación secundaria RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.
Características y modo de aplicación:		El cuestionario está diseñado con 40 ítems, divididos en cuatro dimensiones de la variable desempeño docente. Las dimensiones son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (10 ítems), y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (10 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: No se hace (1), No se (2), Alguna vez (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Procedimiento:		Los docentes desarrollaron su cuestionario de manera individual, indicando los datos solicitados concordé a las indicaciones que fueron establecidas para el desarrollo de la evaluación. El instrumento se aplicó de forma personal, a cada docente quién tuvo un tiempo de quince minutos como máximo, pues se esperó una respuesta oportuna sin posibilidad de elaborar juicios. Se utilizó como materiales el lápiz y borrador
Validación:		El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:		El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 25 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,945).
Baremos o niveles y rangos:		Bajo [40; 80] Regular [81; 121] Competente [122; 162] Destacado [163; 200]

Nota: Cuestionario sobre Desempeño docente, Minedu (2012)

2.8. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis descriptivo de los datos se obtuvieron tablas que describieron los resultados finales de las variables de estudio como también sus dimensiones, asimismo se presentaron tablas de contingencia que relacionan a las dos variables con su pertinente gráfico de barras.

Igualmente, considerando la naturaleza de las variables, donde se medirá su relación, se manejará el Coeficiente de Correlación No Paramétrico r_s de Spearman (Hernández. 2014, p. 322). Para calcular " ρ ", donde los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden y se utiliza la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho = r_s$ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman. Si $\rho = 0$ no hay correlación; si $\rho \neq 0$ sí hay correlación.

Σ = Sumatoria.

d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos apareados.

n = Número de parejas.

El coeficiente de Spearman permitirá contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas.

Los resultados del análisis Rho de spearman fueron comparados e interpretados con la tabla siguiente:

Tabla 11

Interpretación coeficiente rho de Spearman

Interpretación	Valores
Correlación muy alta	0.91 a 1.00
Correlación alta	0.71 a 0.90
Correlación moderada	0.41 a 0.70
Correlación baja	0.21 a 0.40
Correlación prácticamente nula	0.00 a 0.20
Correlación prácticamente nula	0.00 a - 0.20
Correlación baja	0.21 a 0.40
Correlación moderada	0.41 a 0.70
Correlación alta	0.71 a 0.90
Correlación muy alta	0.91 a 1.00

Nota: Tomado de Bisquerra Alzina, Rafael (2009) Metodología de la investigación. Madrid: Muralla, S.A. p.212

2.9. Aspectos éticos

Respecto a la tesis se ha dado la relevancia científica a la parte metodológica para ser autorizada por el asesor. En tal sentido se sostuvo un compromiso insoslayable de todo investigador, al cuidar que estén perenemente presentes en el estudio las normas éticas, la ética profesional, en tal sentido el proceso de esta investigación no pudo estar exento de tenerla en cuenta. De manera que toda investigación influye, directa o indirectamente, sobre el bienestar, los derechos, y hasta en la vida privada de los seres humanos. En tal sentido es que en esta actividad, por ejemplo, la honradez y la honestidad son vitales.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Análisis descriptivo de la variable: Clima organizacional

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

Niveles del Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	42	28,4
Regular	66	44,6
Bueno	28	18,9
Excelente	12	8,1
Total	148	100,0

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

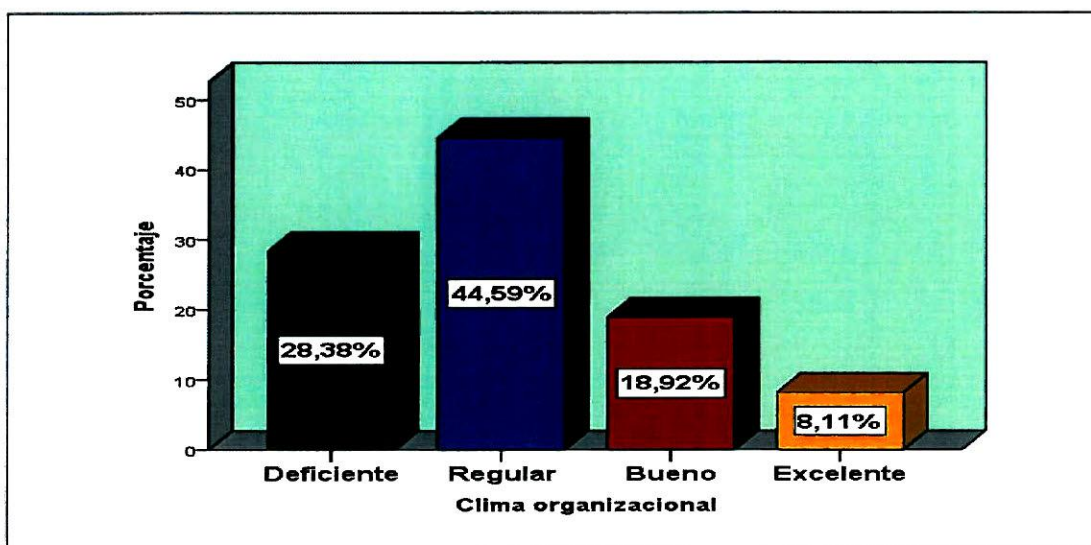


Figura 1. Distribución porcentual del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

De la tabla 12 y figura 1, se aprecia que de acuerdo a los resultados obtenidos luego de la encuesta los docentes de educación secundaria de las las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores, podemos afirmar que el 28,38% considera que el clima organizacional es deficiente, asimismo el 44,59% indico que es regular, el 18,92% indico que es bueno y el 8,11% lo considera que es excelente.

Por lo tanto, podemos concluir que el clima organizacional presenta una tendencia de nivel regular a deficiente según percepción de los docentes de educación secundaria de las las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Clima organizacional.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

	Características psicológicas		Integración grupal dentro de la institución		Motivación		Liderazgo		Estructura institucional		Procesos organizacionales	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	25	17%	43	29%	43	29%	13	9%	43	29%	34	23%
Regular	87	59%	93	63%	83	56%	5	78%	93	63%	84	57%
Bueno	36	24%	0	0%	22	15%	20	14%	12	8%	18	12%
Excelente	0	0%	12	8%	0	0%	0	0%	0	0%	12	8%
Total	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

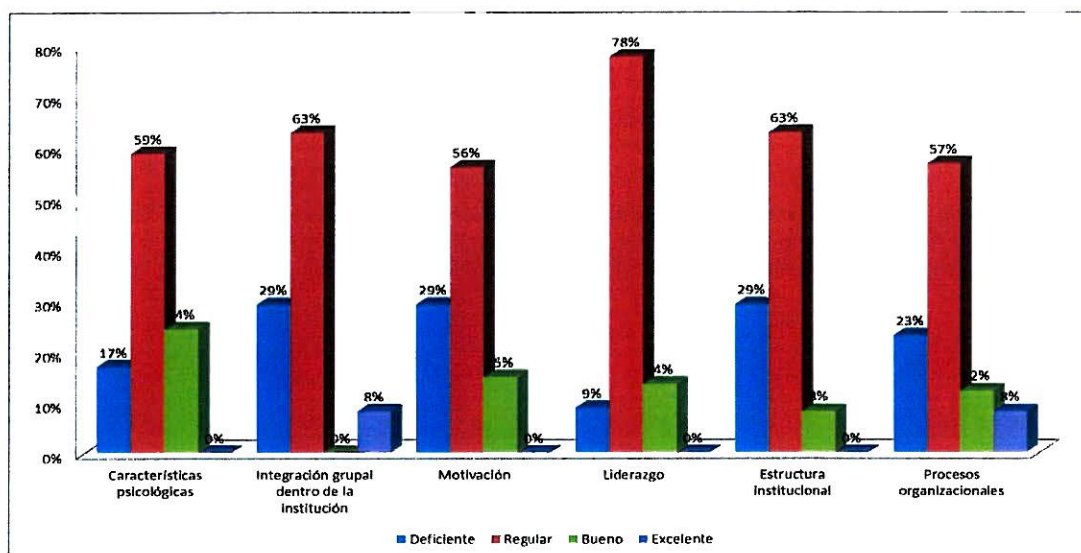


Figura 2. Distribución porcentual del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores por dimensión

De la tabla 13 y figura 2, se aprecia que los resultados obtenidos luego de la encuesta a los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores por dimensión, se afirma que el clima organizacional en la dimensión Características psicológicas, el 17% considera que es deficiente, el 59% considera que es regular, asimismo el 24% indico que es bueno. También el clima organizacional en la dimensión Integración grupal dentro de la institución, el 29% considera es deficiente, el 63% considera que es regular, el 0% indico que es bueno y el 8% lo considera muy excelente. Asimismo, el clima organizacional en la dimensión relaciones Motivación, el 29% considera que es deficiente, el 56% lo considera muy regular y el 15% lo considera bueno. Además, el clima organizacional en la dimensión Liderazgo, el 9% lo considera que es deficiente, el 78% considera que es regular y el 14% lo considera bueno. También, el clima organizacional en la dimensión Estructura institucional, el 29% considera que es deficiente, el 63% considera que es regular, el 8% lo considera que es bueno y el 0% indico que es excelente. Por último, el clima organizacional en la dimensión Procesos organizacionales, el 23% considera es deficiente, el 57% considera que es regular, el 12% considero que es bueno y el 8% lo considera Excelente.

Descripción de los resultados de la variable: Desempeño docente.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	43	29,1
Regular	79	53,4
Competente	12	8,1
Destacado	14	9,5
Total	148	100,0

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

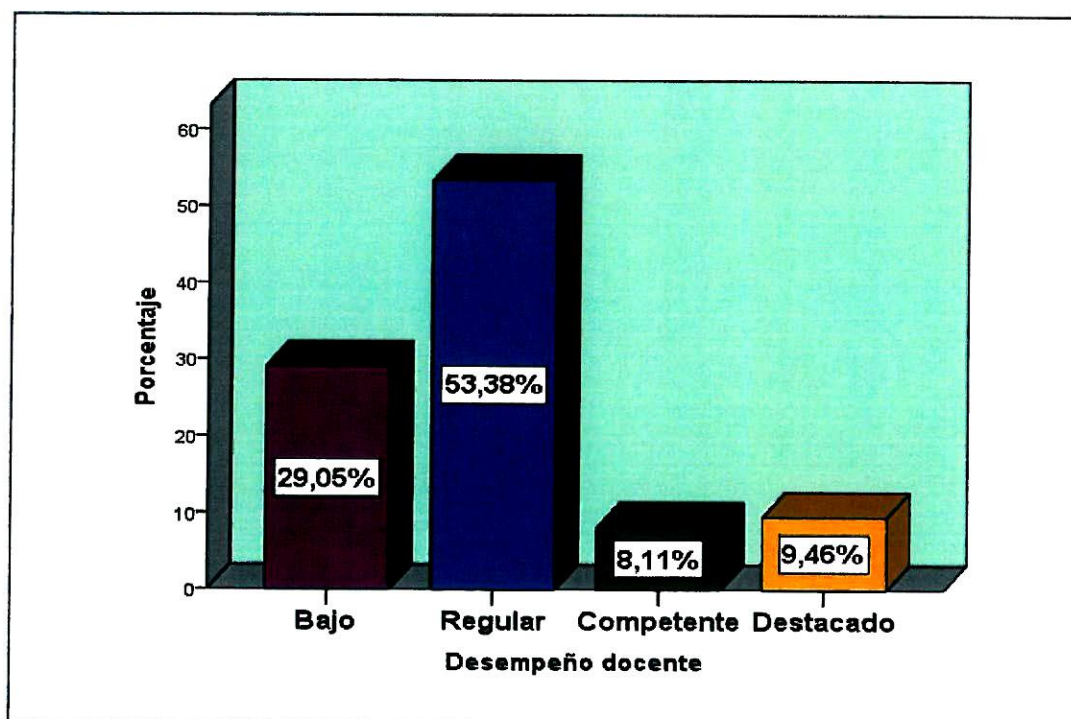


Figura 3. Distribución porcentual del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

De la tabla 14 y figura 3, se aprecia que de acuerdo a los resultados obtenidos luego de la encuesta a los docentes, podemos afirmar que el 29,05% considera que el desempeño docente es bajo, el 53,38% indicó que es regular, el 8,11% considera que es competente y el 9,46% lo considero destacado.

Por lo tanto, podemos concluir que el desempeño laboral presenta una tendencia de nivel regular según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

**Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable:
Desempeño docente.**

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	43	29%	22	15%	32	22%	52	35%
Regular	59	40%	91	61%	72	49%	40	27%
Competente	33	22%	35	24%	43	29%	56	38%
Destacado	13	9%	0	0%	1	1%	0	0%
Total	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

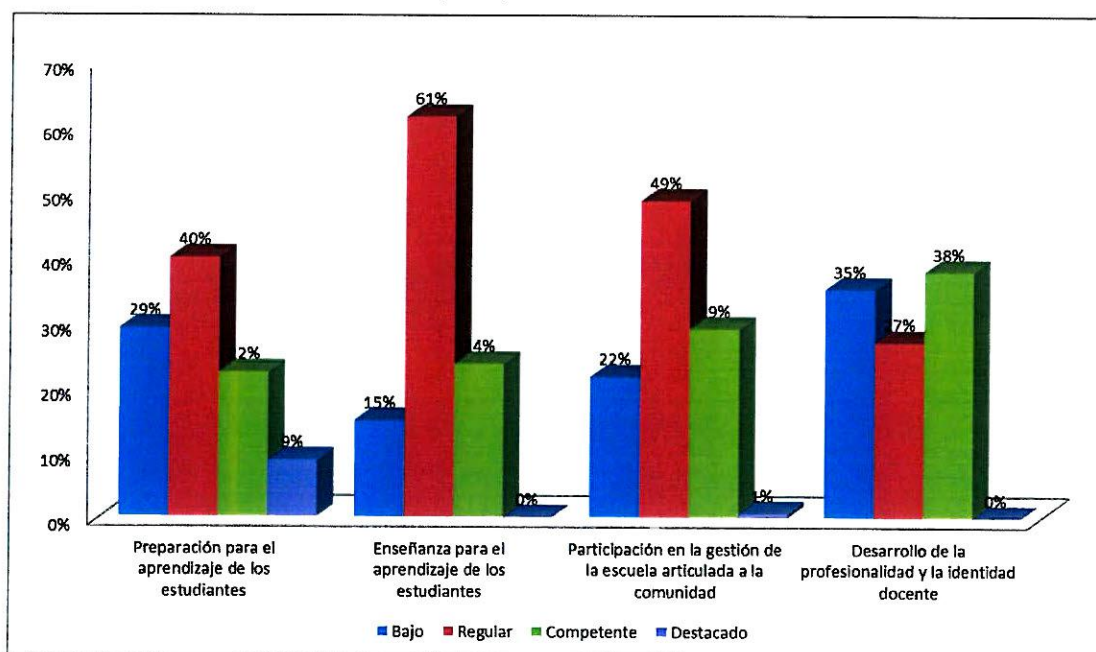


Figura 4. Distribución porcentual del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores por dimensión.

De la tabla 15 y figura 5, se aprecia que los resultados obtenidos luego de la encuesta a los docentes de educación secundaria de las IIEE de la RED 2,

UGEL 1 San Juan de Miraflores, podemos afirmar que el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 29% considera que es bajo, el 40% indico que es regular, el 22% considera que es competente y un 9% considero que es destacado. Asimismo, el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 15% considera que es bajo, el 61% de los docentes indico que es regular y el 24% indico que es competente. También, el desempeño docente en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 22% de los docentes indico que es bajo, el 49% considero que es regular, el 29% indico que es competente y el 1% manifestó que es destacado. Por último, el desempeño docente en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 35% considera que es bajo, el 27% de los docentes indico que es regular y el 38% considero que es competente.

3.2 Análisis de Contingencia

Descripción de los resultados de la relación de las variables.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de Clima organizacional y desempeño docente según los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

Clima organizacional	Desempeño docente									
	Bajo		Regular		Competente		Destacado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	40	27%	1	1%	0	0%	1	1%	42	28%
Regular	3	2%	62	42%	0	0%	1	1%	66	45%
Bueno	0	0%	16	11%	12	8%	0	0%	28	19%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	12	8%	12	8%
Total	43	29%	79	53%	12	8%	14	9%	148	100%

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

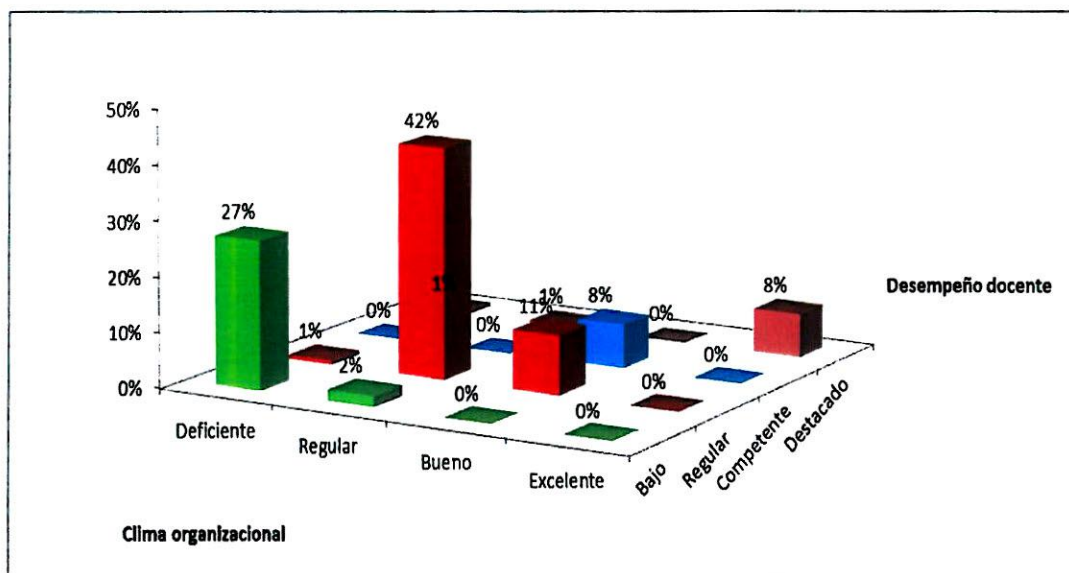


Figura 5. Distribución porcentual de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores, sobre el clima organizacional y desempeño docente.

De acuerdo a la tabla 16 y figura 5, se evidencia la existencia de un grupo representativo del 42% de los docentes que indicaron como regular el clima organizacional y a la vez como regular el desempeño que realizan; así mismo el 27% percibió como deficiente el clima organizacional y a la vez como bajo el desempeño que realizan.

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes entre las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Características psicológicas	Desempeño docente									
	Bajo		Regular		Competente		Destacado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	8	5%	16	11%	0	0%	1	1%	25	17%
Regular	35	24%	47	32%	0	0%	5	3%	87	59%
Bueno	0	0%	16	11%	12	8%	8	5%	36	24%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	43	29%	79	53%	12	8%	14	9%	148	100%

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

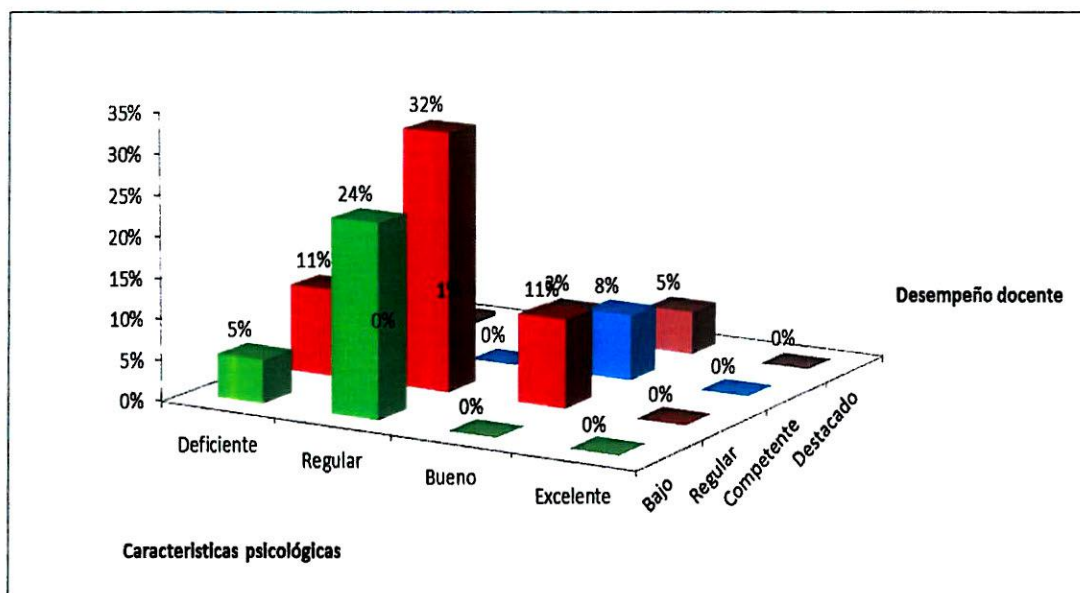


Figura 6. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño docente.

De acuerdo a la tabla 17 y figura 6, se evidencia que, existe un grupo representativo del 32% de docentes que indicaron como regular las características psicológicas y a la vez como nivel regular el desempeño docente; así mismo el 24% percibió como regular las características psicológicas y a la vez como nivel bajo su desempeño docente.

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de la integración grupal del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Integración grupal dentro de la institución	Desempeño docente									
	Bajo		Regular		Competente		Destacado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	31	21%	11	7%	0	0%	1	1%	43	29%
Regular	12	8%	68	46%	12	8%	1	1%	93	63%
Bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	12	8%	12	8%
Total	43	29%	79	53%	12	8%	14	9%	148	100%

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

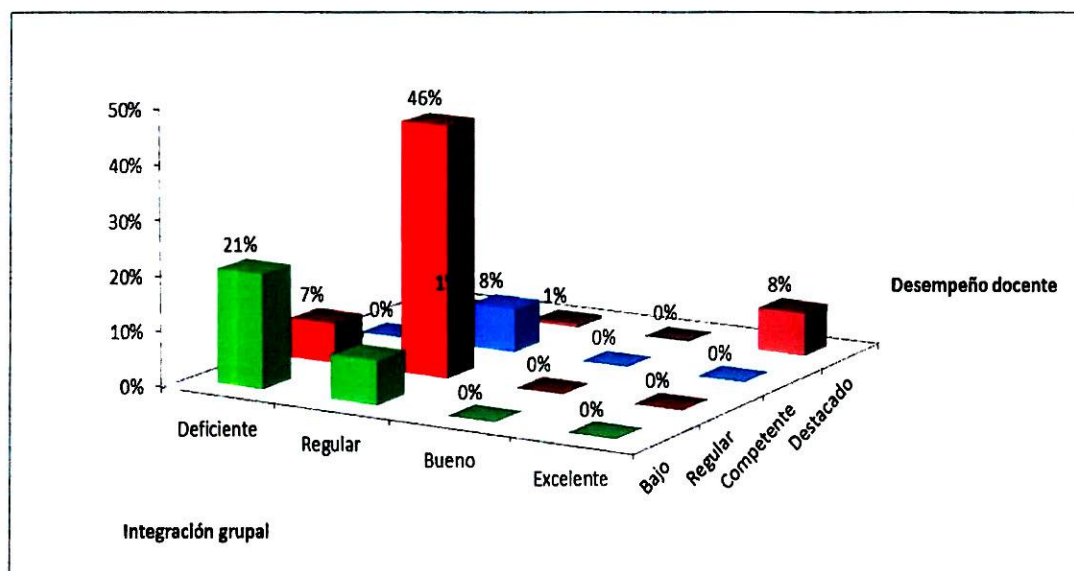


Figura 7. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la integración grupal del clima organizacional con el desempeño docente.

De acuerdo a la tabla 18 y figura 7, se evidencia que, existe un grupo representativo del 46% de docentes que indicaron como regular la integración grupal y a la vez como nivel regular el desempeño docente; así mismo el 21% percibió como deficiente la integración grupal y a la vez como nivel bajo su desempeño docente.

Tabla 19

Distribución de frecuencias y porcentajes de la motivación del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Motivación	Desempeño docente									
	Bajo		Regular		Competente		Destacado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	31	21%	11	7%	0	0%	1	1%	43	29%
Regular	12	8%	58	39%	12	8%	1	1%	83	56%
Bueno	0	0%	10	7%	0	0%	12	8%	22	15%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	43	29%	79	53%	12	8%	14	9%	148	100%

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

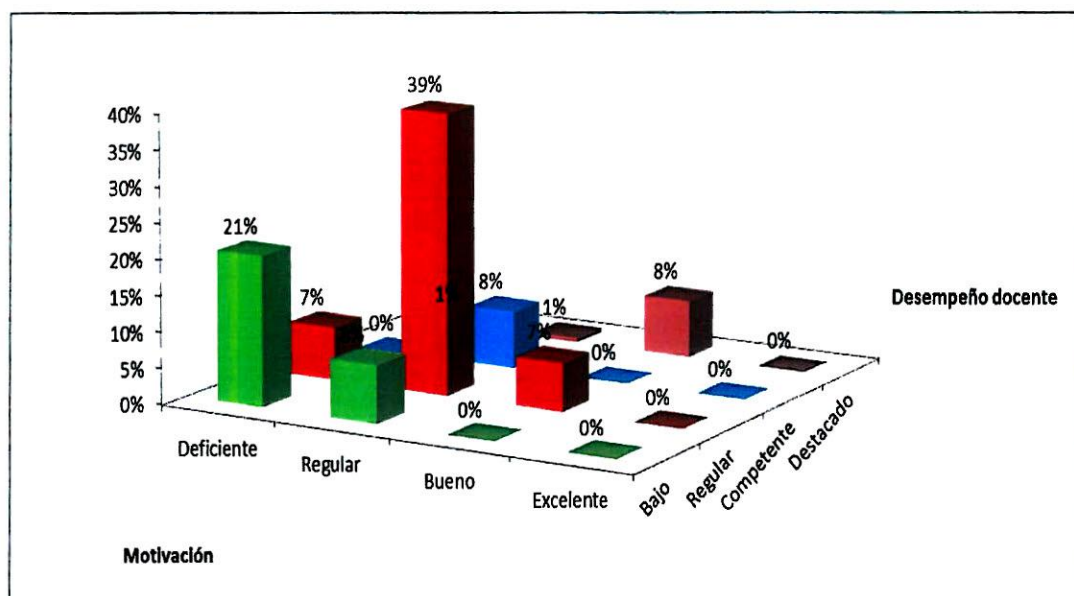


Figura 8. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la motivación del clima organizacional con el desempeño docente.

De acuerdo a la tabla 19 y figura 8, se evidencia que, existe un grupo representativo del 39% de docentes que indicaron como regular la motivación y a la vez como nivel regular el desempeño docente; así mismo el 21% percibió como deficiente la motivación y a la vez como nivel bajo su desempeño docente.

Tabla 20

Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Liderazgo	Desempeño docente									
	Bajo		Regular		Competente		Destacado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	12	8%	0	0%	0	0%	1	1%	13	9%
Regular	31	21%	59	40%	12	8%	13	9%	115	78%
Bueno	0	0%	20	14%	0	0%	0	0%	20	14%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	43	29%	79	53%	12	8%	14	9%	148	100%

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

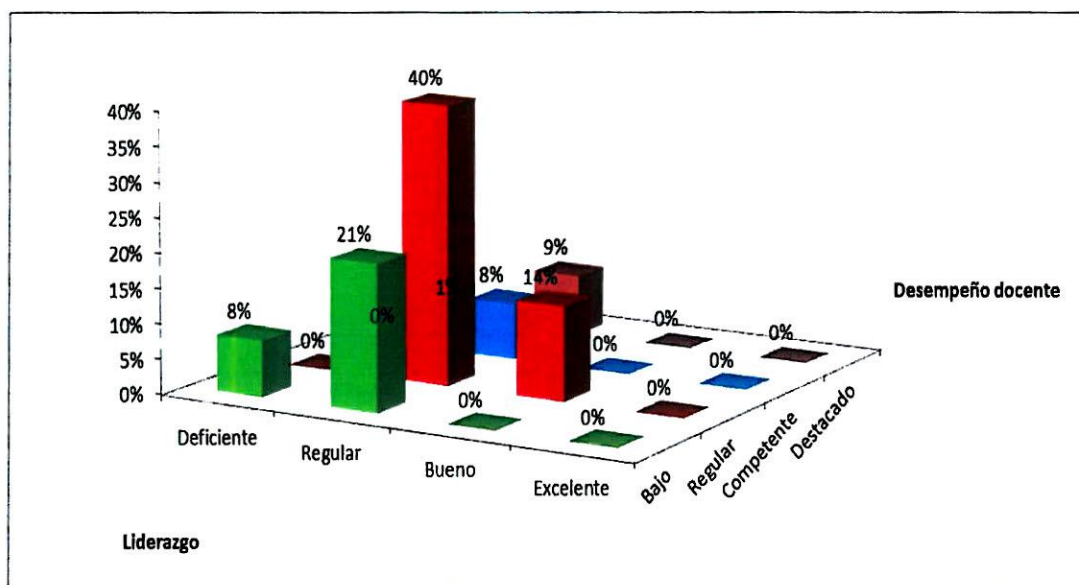


Figura 9. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre el liderazgo del clima organizacional con el desempeño docente.

De acuerdo a la tabla 20 y figura 9, se evidencia que, existe un grupo representativo del 40% de docentes que indicaron como regular el liderazgo y a la vez como nivel regular el desempeño docente; así mismo el 21% percibió como regular el liderazgo y a la vez como nivel bajo su desempeño docente.

Tabla 21

Distribución de frecuencias y porcentajes de la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Estructura institucional	Desempeño docente									
	Bajo		Regular		Competente		Destacado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	32	22%	10	7%	0	0%	1	1%	43	29%
Regular	11	7%	69	47%	12	8%	1	1%	93	63%
Bueno	0	0%	0	0%	0	0%	12	8%	12	8%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	43	29%	79	53%	12	8%	14	9%	148	100%

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

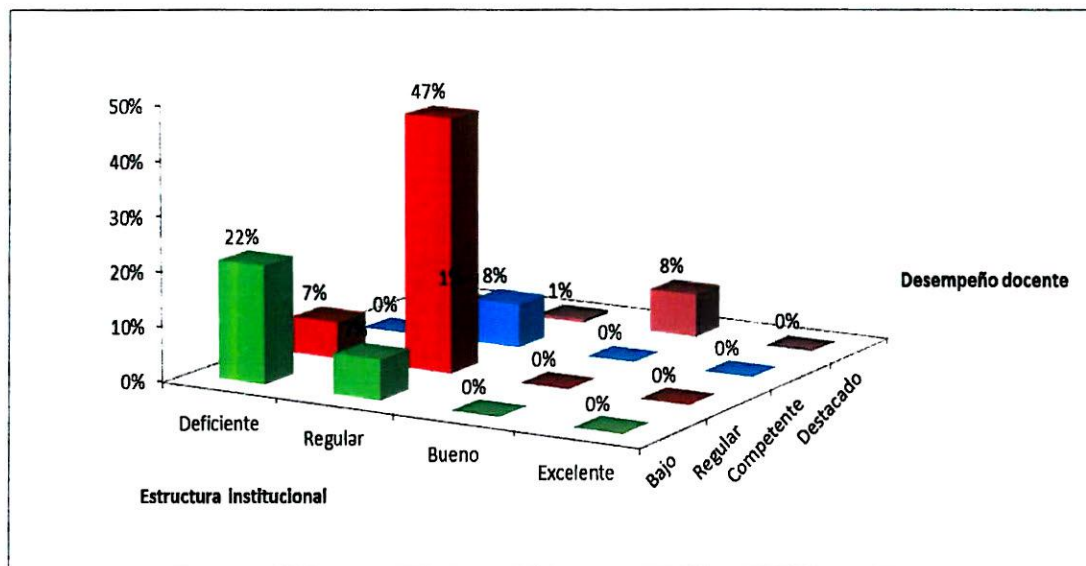


Figura 10. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente.

De acuerdo a la tabla 21 y figura 7, se evidencia que, existe un grupo representativo del 47% de docentes que indicaron como regular la estructura organizacional y a la vez como nivel regular el desempeño docente; así mismo el 22% percibió como deficiente la estructura organizacional y a la vez como nivel bajo su desempeño docente.

Tabla 22

Distribución de frecuencias y porcentajes de los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Procesos organizacionales	Desempeño docente									
	Bajo		Regular		Competente		Destacado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	12	8%	20	14%	0	0%	2	1%	34	23%
Regular	31	21%	41	28%	12	8%	0	0%	84	57%
Bueno	0	0%	18	12%	0	0%	0	0%	18	12%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	12	8%	12	8%
Total	43	29%	79	53%	12	8%	14	9%	148	100%

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

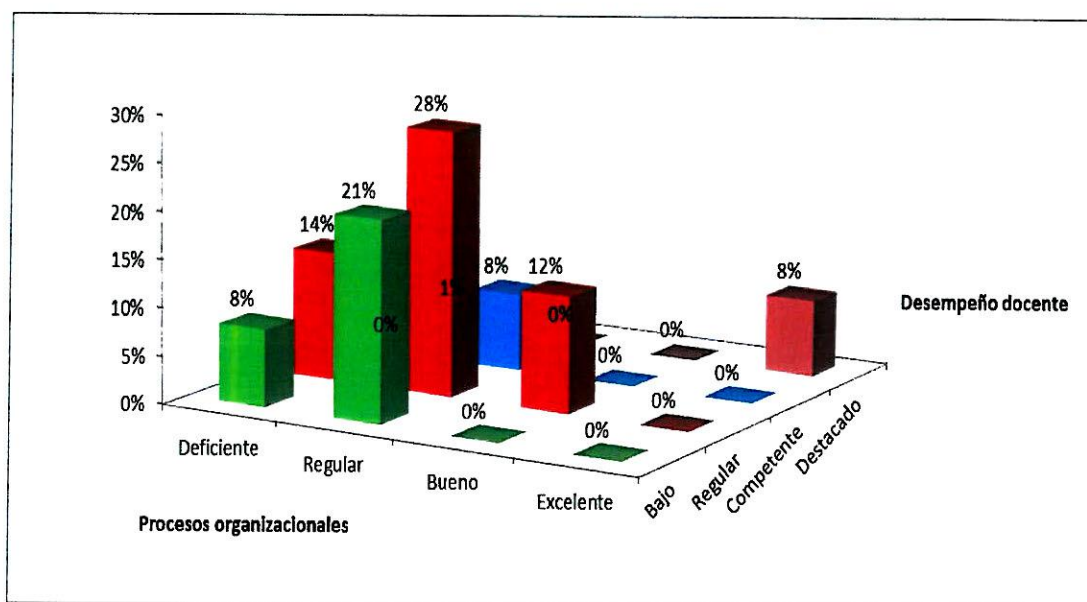


Figura 11. Distribución porcentual de los docentes según su percepción sobre la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente.

De acuerdo a la tabla 22 y figura 11, se evidencia que, existe un grupo representativo del 28% de docentes que indicaron como regular los procesos organizacionales y a la vez como nivel regular el desempeño docente; así mismo el 21% percibió como regular los procesos organizacionales y a la vez como nivel bajo su desempeño docente.

3.3. Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 23

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: El clima organizacional con el desempeño docente.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,931$ para las variables de estudio: Clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación muy alta. Además se aprecia que la significancia reflejó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación.

En tal sentido se concluye que: A mayor nivel del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: Las características psicológicas del clima organizacional no se relacionan significativamente con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Ha: Las características psicológicas del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 24

Coefficiente de correlación de Spearman de: Las características psicológicas con el desempeño docente.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Características psicológicas	Coeficiente de correlación	Características psicológicas	Desempeño docente
			1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,576$ para la dimensión y la variable de estudio; Las características psicológicas del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación moderada. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación.

En tal sentido se concluyes que: A mayor nivel de las características psicológicas del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La integración grupal del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Ha: La integración grupal del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 25

Coefficiente de correlación de Spearman de: La integración con el desempeño docente.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Integración grupal dentro de la institución	Coeficiente de correlación	Integración grupal dentro de la institución	Desempeño docente
			1,000	,745**
				,000
		Sig. (bilateral)		
		N	148	148
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
			148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,745$ para la dimensión y la variable de estudio; La integración grupal del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación.

En tal sentido se concluyes que: A mayor nivel de la integración grupal del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La motivación del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Ha: La motivación del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 26

Coefficiente de correlación de Spearman de: La motivación con el desempeño docente

Correlaciones				
Rho de Spearman	Motivación		Motivación	Desempeño docente
		Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,744$ para la dimensión y la variable de estudio; La motivación del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación.

En tal sentido se concluyes que: A mayor nivel de la motivación del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: El liderazgo del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Ha: El liderazgo del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 27

Coefficiente de correlación de Spearman de: El liderazgo con el desempeño docente.

Correlaciones				
			Liderazgo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,639$ para la dimensión y la variable de estudio: El liderazgo del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación.

En tal sentido se concluye que: A mayor nivel del liderazgo del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: La estructura institucional del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Ha: La estructura institucional del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 28

Coefficiente de correlación de Spearman de: La estructura institucional con el desempeño docente.

Correlaciones				
			Estructura institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estructura Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,630$ para la dimensión y la variable de estudio; La estructura institucional del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación.

En tal sentido se concluye que: A mayor nivel de la estructura institucional del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Prueba de hipótesis específica 6

Ho: Los procesos organizacionales del clima organizacional no se relacionan significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Ha: Los procesos organizacionales del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 29

Coefficiente de correlación de Spearman de: Los procesos organizacionales con el desempeño docente.

Correlaciones				
			Procesos organizacionales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Procesos organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,675$ para la dimensión y la variable de estudio; Los procesos organizacionales del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación.

En tal sentido se concluyes que: A mayor nivel de los procesos organizacionales del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

IV. Discusión

Respecto a los resultados obtenidos en el presente estudio se muestra los niveles de clima organizacional, según la percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores se afirma que el 28,38% considera que el clima organizacional es deficiente, asimismo el 44,59% indico que es regular, el 18,92% indico que es bueno y el 8,11% lo considera que es excelente. Donde se concluyó que el clima organizacional presenta una tendencia de nivel regular a deficiente. Asimismo los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable clima organizacional, se tuvo que en la dimensión Características psicológicas, el 17% de los docentes considera que es deficiente, el 59% considera que es regular, asimismo el 24% indico que es bueno. También el clima organizacional en la dimensión Integración grupal dentro de la institución, el 29% de los docentes considera es deficiente, el 63% considera que es regular, el 0% indico que es bueno y el 8% lo considera muy excelente. Asimismo, el clima organizacional en la dimensión relaciones Motivación, el 29% considera que es deficiente, el 56% lo considera muy regular y el 15% lo considera bueno. Además, el clima organizacional en la dimensión Liderazgo, el 9% lo considera que es deficiente, el 78% considera que es regular y el 14% lo considera bueno. También, el clima organizacional en la dimensión Estructura institucional, el 29% considera que es deficiente, el 63% considera que es regular, el 8% lo considera que es bueno y el 0% indico que es excelente. Por último, el clima organizacional en la dimensión Procesos organizacionales, el 23% considera es deficiente, el 57% considera que es regular, el 12% considero que es bueno y el 8% lo considera Excelente.

En tal sentido Goncalves (1997) indicó que: “El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que se encuentra entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se vuelven en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, rotación, satisfacción, etc.” (p. 12) Por lo mencionado es importante para la productividad, referido al desempeño docente, donde los docentes indicaron que es regular con tendencia a deficiente, de igual manera se dio para las dimensiones de estudio. Asimismo Robbins (1993), indico que “el clima

Organizacional es un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en el desempeño del colaborador" (p.50)

Por otro lado, respecto a la variable desempeño docente se aprecia que, de acuerdo a los resultados obtenidos luego de la encuesta a los docentes, podemos afirmar que el 29,05% considera que el desempeño docente es bajo, el 53,38% indico que es regular, el 8,11% considera que es competente y el 9,46% lo considero destacado. En donde se concluyó que el desempeño laboral presenta una tendencia de nivel regular según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores. Asimismo luego del análisis de las dimensiones se tuvo que en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 29% considera que es bajo, el 40% indico que es regular, el 22% considera que es competente y un 9% considero que es destacado. Asimismo, el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 15% considera que es bajo, el 61% de los docentes indico que es regular y el 24% indico que es competente. También, el desempeño docente en su dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 22% de los docentes indico que es bajo, el 49% considero que es regular, el 29% indico que es competente y el 1% manifestó que es destacado. Por último, el desempeño docente en su dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 35% considera que es bajo, el 27% de los docentes indico que es regular y el 38% considero que es competente.

De tal manera sobre el desempeño docente el Minedu (2012) afirmó que "es una herramienta estratégica de la innovación de la institución educativa que se encuadra dentro de las políticas de desarrollo docente prevalecidas por el sector de educación" (p. 25), que según los resultados arriba mencionados se evidencia que se da de manera regular, asimismo Chiavenato (2010) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización, que es regular en la muestra de estudio analizada.

En lo que respecta a la correlación de la hipótesis general, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman $r = 0,931$ para las variables: Clima organizacional y el desempeño docente. Indicó que la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación muy alta. Además se aprecia que la significancia resultó $\text{Sig.}=0,000$, lo que nos indicó que la Significancia fue menor a 0,01; estos resultados nos permitió mencionar que la relación es significativa, con lo señalado se confirmó la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores. Estos resultados coinciden con la investigación de Álvarez (2014) en su investigación titulada: Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño docente de la institución Educativa Manuel Gonzales Prada (Tesis de maestría), donde se apreció que los resultados arrojaron una correlación significativa alta ($r_s = 0.0855$, $p < 0.05$) entre Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño docente de la institución educativa Manuel Gonzales Prada. Asimismo, Existe disconformidad por la política administrativa, de manera que el personal docente percibe que no hay una verdadera vocación por la innovación y la atención a los recursos humanos de la institución. Prima un tipo de comunicación vertical – informativa. En tal sentido, Goncalves (1997) refirió sobre el clima organizacional como “un prodigio interviniente entre los factores del sistema organizacional como también de las tendencias motivacionales que se traducen como consecuencias sobre las organizaciones, entre ellos el desempeño” (p.12). En tal sentido el ministerio de educación (2012) indico que “el buen desempeño docente, define los dominios, las competencias como también los desempeños que determinan una buena docencia y que son reivindicatorios para todo docente del Estado” (p.24).

Con respecto a la relación de la Primera hipótesis específica, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman $r = 0,576$ para las variables: las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño docente. Indicó que la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación moderada. Además se aprecia que la significancia resultó $\text{Sig.}=0,000$, lo que nos indicó que la Significancia fue menor a 0,01, lo que nos

permitió mencionar que la relación es significativa, con lo señalado se confirmó la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores. Estos resultados coinciden con la investigación de Palma (2014) realizó su trabajo de investigación: Clima organizacional en docentes con relación a la satisfacción laboral. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima donde se obtuvo un valor de 0,826 lo cual indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables objeto de investigación. Los resultados arrojaron una correlación significativa alta ($r_s = 0.0855$, $p < 0.05$). Asimismo Goncalves (1997) refirió que “la personalidad de cada individuo, de acuerdo a las circunstancias emocionales, indica las características psicológicas de los individuos” (p.23). Esto ratifica la hipótesis específica del presente estudio.

Con respecto a la relación de la segunda hipótesis específica, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman $r = 0,745$ para las variables: la integración grupal del clima organizacional con el desempeño docente. Indicó que la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que la Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, con lo señalado se confirmó la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa la integración grupal del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores. Estos resultados coinciden con la investigación de Hinojosa, (2016) realizó una investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile, donde se obtuvo una relación significativa alta ($r_s = 0,754$, $p. 0.05$). Indicándonos que existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo Goncalves (1997) refirió que “la integración grupal es un proceso de integración dentro de los grupos, es la fuerza interna que mueve la acción del grupo” (p.23). Esto ratifica los resultados del presente estudio.

Con respecto a la relación de la tercera hipótesis específica, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman $r = 0,744$ para las variables: la motivación del clima organizacional con el desempeño docente. Indicó que la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó $\text{Sig.}=0,000$, lo que nos indicó que la Significancia fue menor a 0,05, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, con lo señalado se confirmó la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre la motivación del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores. Estos resultados coinciden con la investigación de Rodríguez (2013), realizó una investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño, Institución educativa de secundaria, presentando una relación positiva y un grado de asociación de ($r = 0.813$; $P < 0.05$) entre Clima organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, Goncalves (1997) refirió que “la motivación son las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos dentro de una organización” (p.34). Esto ratifica la hipótesis específica del presente estudio.

Con respecto a la relación de la cuarta hipótesis específica, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman $r = 0,639$ para las variables: el liderazgo del clima organizacional con el desempeño docente. Indicó que la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación moderada. Además se aprecia que la significancia resultó $\text{Sig.}=0,000$, lo que nos indicó que la Significancia fue menor a 0,05, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, con lo señalado se confirmó la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores. Estos resultados coinciden con la investigación de Quintero, y Faría (2015). Realizaron una investigación titulada: Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco, donde sus resultados obtenidos confirman una relación significativa alta ($r_s 0.632$, $p < 0.005$) entre clima organizacional y desempeño docente. Asimismo Goncalves (1997) refirió que “el liderazgo es la

influencia ejercida por ciertas personas, especialmente los jefes de una organización" (p.37). Esto ratifica la hipótesis específica del presente estudio.

Con respecto a la relación de la quinta hipótesis específica, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman $r = 0,630$ para las variables: la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente. Indicó que la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación moderada. Además se aprecia que la significancia resultó $\text{Sig.} = 0,000$, lo que nos indicó que la Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, con lo señalado se confirmó la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores. Estos resultados coinciden con la investigación de Tamayo (2014) realizó un estudio titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt universitaria en Colombia, donde se encontró una relación significativa alta ($rs = 0.785$, $p < 0.05$) entre clima organizacional y satisfacción laboral docente. Asimismo Goncalves (1997) refirió que "la estructura organizacional, representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de cantidad de reglas, tramites, etc " (p.47). Esto ratifica la hipótesis específica del presente estudio.

Con respecto a la relación de la sexta hipótesis específica, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman $r = 0,675$ para las variables: los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño docente. Indicó que la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación moderada. Además se aprecia que la significancia resultó $\text{Sig.} = 0,000$, lo que nos indicó que la Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, con lo señalado se confirmó la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores. Estos resultados coinciden con la investigación de Yubisay (2013) en su trabajo de investigación titulado: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de

Educación Secundaria del Municipio Mara, estado Zulia, donde se encontró que la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta ($r_s = 0.785$, $p. < 0.05$) y estadísticamente significativa. Asimismo Goncalves (1997) refirió que “el proceso organizacional constituye un campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto de los individuos” (p.59). Esto ratifica la hipótesis específica del presente estudio.

V. Conclusiones

Primera:

En relación al objetivo general: Existió relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores ($r=0,931$ y $\text{Sig.}=0,000$).

Segunda:

En relación al objetivo específico 1: Existió relación significativa entre las características psicológicas del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores ($r=0,576$ y $\text{Sig.}=0,000$).

Tercera:

En relación al objetivo específico 2: Existió relación significativa entre la integración grupal del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores ($r=0,745$ y $\text{Sig.}=0,000$).

Cuarta:

En relación al objetivo específico 3: Existió relación significativa entre la motivación del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores ($r=0,744$ y $\text{Sig.}=0,000$).

Quinta:

En relación al objetivo específico 4: Existió relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores ($r=0,639$ y $\text{Sig.}=0,000$).

Sexta:

En relación al objetivo específico 5: Existió relación significativa entre la estructura institucional del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores ($r=0,630$ y $\text{Sig.}=0,000$).

Séptima:

En relación al objetivo específico 6: Existió relación significativa entre los procesos organizacionales del clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores ($r=0,675$ y $\text{Sig.}=0,000$).

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda fortalecer el clima organizacional en las instituciones educativas, en el sentido de que se adopte medidas como los son las realización de talleres, capacitaciones y/o charlas que llamen a la sensibilización de los docentes sobre su desempeño que desarrollan siendo este un valioso factor que contribuirá al optimo desempeño de los docentes de la institución de estudio.

Segunda:

Se recomienda fortalecer las características psicológicas del clima organizacional de manera clara y sencilla de entenderla de acuerdo a las circunstancias emocionales, para poder lograr un nivel aceptable de difusión de las características psicológicas, con respecto a los resultados confirma la relación es directa, y se afirma: a mayor características psicológicas en el clima organizacional, mayor el desarrollo de desempeño docente.

Tercera:

Se recomienda mejorar en las instituciones educativas la integración grupal con el objetivo de plantearse planes que conlleve al buen desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Cuarta:

Se recomienda elevar en las instituciones educativas la motivación con el objetivo de mejorar el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Quinta:

Se recomienda mayor liderazgo en las instituciones educativas con el objetivo de mejorar el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Sexta:

Se recomienda una mejor estructura institucional en las instituciones educativas con el objetivo de mejorar el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Séptima:

Se recomienda un mejor proceso organizacional en las instituciones educativas con el objetivo de mejorar el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

VII. Referencias bibliográficas

- Alfaro, C. (2012). *Metodología de la investigación científica aplicada*. Lima - Perú: Instituto de investigación de la Universidad de Callao.
- Álvarez. (2014). *Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño docente de la institución Educativa Manuel Gonzales Prada*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Armenteros, & Sanchez, G. (2015). *Generalidades del clima organizacional. Sistemas de información científica*. Red de revistas científicas de América latina, el Caribe, España y Portugal , 455-457.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Bustos, P., Miranda, M. Y Peralta, R. (2002). *Clima Organizacional (En Red)* Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>
- Brunett, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Caballero, A., Romero, H. y Avalos, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del Programa Caravanas de la salud en Tabasco*. Revista de Administración de la UJAT, 21 (59).
- Cáceres, F. & Villacrés, M. (2012). *La cultura organizacional y las fusiones empresariales* (Doctoral dissertation).
- Caravelo. (2004). *Conceptos y dimensiones del clima organizacional*. Ensayo de administración.
- Castro, L. (2004) *Percepciones acerca del clima organizacional: resumen de una investigación*. (En Red) Disponible en: www.ut.edu.co/profesores/lcq/abstract.htm.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. EE.UU.: International Thomson.

- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Denison, J. (1991). *El clima laboral*. México: Trillas
- Dolan, S y otros. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Donayre, W. (2009) *Administración del Talento Humano*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Echeverri, D. & Cruz, R. (2014). *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*. Estudios Gerenciales, 30(131), 184-189.
- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*, Vol. II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007>
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado agosto 2017, en <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Bogotá: Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Gordillo, A (2012) *Manual de Investigación Clínica*. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V. 1ª Edición.
- Harold Koontz, Heinz Weihrich (1998), *Administración una perspectiva global*, México: McGRAWHILL, p.501
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010) *Metodología de la investigación científica*. México Mc Graw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Hinojosa, C. (2016) *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile*. Chile: Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile.

- James, A. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Litwin G. y Stringer, R. (1968): *Motivation and organizational climate*, Boston, Harvard Business School.
- Martínez G., M. (2003). *La gestión empresarial: Equilibrando objetivos y valores*. Madrid: ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Méndez, C. (2002). *Metodología*. (2ª ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana S. A.
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU
- Noriega Bravo, V., y Pría Barros, M. (2011). *Instrumento para evaluar el Clima Organizacional en los grupos de control de vectores*. Revista Cubana Salud Pública, 116-22.
- Palma, (2014) *Clima organizacional en docentes con relación a la satisfacción laboral*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Panta, (2015) *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo
- Patlán-Pérez, J., Martínez, E. & Hernández, R. (2012). *El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction)*. Revista Internacional Administración & Finanzas, 5(5), 1-19.
- Perez Esclarin (2007). *Calidad de la educación Popular*. Caracas: San Pablo.
- Pérez, (2014). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacútec – Ventanilla*. Piura: Universidad de Piura.

- Quintero, y Faría, (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco*. Machala: Universidad Técnica de Machala
- Quispe, (2015) *Clima organizacional y desempeño en el Colegio Divino Maestro, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). México: Pearson educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). México: Pearson educación.
- Rodríguez, A. (2013) *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño, Institución educativa de secundaria*. Chile: Pontificia Universidad católica de Chile
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. México: Alfaomega.
- Rodríguez, (2002) *"Diagnóstico organizacional"*. 6^a Ed. Alfaomega. México
- Rodríguez, M. & De la Garza, M. (2015). *Capital intelectual: análisis del clima organizacional en una institución de estudios superiores del estado de Tamaulipas*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales.
- Rueda, F. & Dos Santos, A. (2012). *Construcción y validación de una medida de clima organizacional*. Diversitas, 8(2), 223-234.
- Sánchez, M y Teruel, M (2004). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado.
- Schneider, B. (1985). *Organizational behavior*. Annual Review Psychology, 36, 573-611.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.

- Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Revista Cubana de Salud Pública, 39(2), 385-393.
- Tagiuri, R., Litwin, G (1968) *Organizational Climate: Explorations of a concept*. Boston: Harvard Business School, Division of Research.
- Tamayo, (2014) *Clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt*. Colombia: Escuela de Filosofía y Humanidades de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja, Colombia.
- Tejada,J (1997). *El proceso de investigación científica*. Barcelona: Fundació la Caixa/Escola d'Infermeria "Sta Matrona".
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional: perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.
- Valdés V., H. (2006) *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo*. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Valenzuela, R. (2004). *Evaluación de instituciones educativas*. México: Trillas
- Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Revista Educación, 33 (1), pp. 155-165.
- Villegas et al (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica*. (1ra Ed.). LimaPerú: Editorial San Marcos.
- Yubisay, L. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Secundaria del Municipio Mara*. Venezuela: Universidad de Zulia, Venezuela.

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Características psicológicas	Actitudes Percepciones Personalidad Valores Aprendizaje Stress	1 - 6	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indiferente 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	Excelente: <27 – 30> Bueno: <20 – 26> Regular: <13 – 19> Deficiente: <6 – 12>
Integración grupal dentro de la institución	Estructura Procesos Cohesión Normas Roles	7 - 11		Excelente: <23 – 25> Bueno: <17 – 22> Regular: <11 – 16> Deficiente: <5 – 10>
Motivación	Intrínseca Extrínseca Transversal	12 - 14		Excelente: <15 > Bueno: <11 – 14> Regular: <7 – 10> Deficiente: <3 – 6>
Liderazgo	Actitud autoritaria Políticas Influencia Estilo de liderazgo democrático	15 - 18		Excelente: <19 – 20> Bueno: <14 – 18> Regular: <9 – 13> Deficiente: <4 – 8>
Estructura institucional	Estructura organizacional Proposición de formas de organización Obstáculo a la creatividad y pensamiento crítico	19 - 21		Excelente: < 15 > Bueno: <11 – 14> Regular: <7 – 10> Deficiente: <3 – 6>
Procesos organizacionales	Selección de personal con cualidades Evaluación del personal Otorgamiento de incentivos al personal Comunicación fluida y efectiva Iniciativa, equidad y justicia.	22 – 26		Excelente: <23 – 25> Bueno: <17 – 22> Regular: <11 – 16> Deficiente: <5 – 10>

Nota: Tomado de Goncalves (1997)



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño docente

Dimensiones	indicadores	ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce a sus estudiantes Contenidos disciplinares Procesos pedagógicos Formación integral Planificación enseñanza Coherencia aprendizajes Recursos disponibles	1 - 10	Siempre (5) Casi siempre (4) Alguna vez (3) No sé (2) No se hace (1)	Destacado <43 - 50> Competente <32 - 42> Regular <21 - 31> Bajo <10 - 20>
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio Convivencia democrática Diversidad Estudiantes críticos Uso de estrategias Recursos pertinentes Evaluación permanente	11 - 29		Destacado <79 - 95> Competente <59 - 78> Regular <39 - 58> Bajo <19 - 38>
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa Mejora continua Aprendizaje de calidad Buenas relaciones familiares Informe resultados	30 - 35		Destacado <27 - 30> Competente <20 - 26> Regular <13 - 19> Bajo <6 - 12>
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Procesos de aprendizaje Identidad profesional Responsabilidad profesional Ética. Honestidad Responsabilidad Compromiso social	36 - 40		Destacado <23 - 25> Competente <17 - 22> Regular <11 - 16> Bajo <5 - 10>

Nota: Ministerio de Educación (2012)


Cuestionario de la variable Clima Organizacional
CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES – CLIMA ORGANIZACIONAL
Estimado(a) Profesor (a):

El objetivo de este estudio es conocer, desde la visión de los docentes, el clima organizacional de la institución educativa donde Ud. labora.

Eternamente agradecido por su colaboración al responder cada una de las siguientes preguntas de acuerdo con su opinión. **La información proporcionada será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.**

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, según la tabla de valoración siguiente:

Duración aproximada: 10 minutos. Responder todas las preguntas.

TABLA DE VALORACIÓN	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Dimensión 1: CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS		TD	ED	I	DA	TA
1	¿Percibe que algunos docentes son aislados por sus colegas porque manifiestan una actitud dinámica en la resolución de problemas que benefician a la institución educativa?	1	2	3	4	5
2	¿Percibe indiferencia de parte de otros colegas con respecto a la problemática de los estudiantes?	1	2	3	4	5
3	¿Los docentes de la institución educativa fomentan la solidaridad ante situaciones críticas cuando se ven afectados tanto los intereses de los estudiantes como docentes?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que sus colegas desarrollan a través de diversas estrategias, la práctica de valores morales entre los estudiantes y padres de familia?	1	2	3	4	5
5	¿Las experiencias de trabajo obtenidas con sus estudiantes, colegas y padres de familia le sirven para enriquecer su capacidad de aprendizaje y ponerlo luego al servicio de la institución educativa?	1	2	3	4	5
6	¿Es consciente que cuando padece estrés, siente que se deterioran las relaciones interpersonales con sus estudiantes, colegas y padres de familia?	1	2	3	4	5
Dimensión 2: INTEGRACIÓN GRUPAL		TD	ED	I	DA	TA
7	¿Aunque la estructura institucional se manifieste adversamente, los docentes de la institución educativa promueven una mejor integración grupal dentro de la institución?	1	2	3	4	5

8	¿Cree usted, que los diferentes procesos que se desarrollan en la institución promueven una mejor integración grupal dentro de la institución?	1	2	3	4	5
9	¿Considera usted, que a través de las diferentes acciones que se realizan en beneficio de la institución, ayudan a una mayor cohesión o mejor integración grupal entre los agentes educativos?	1	2	3	4	5
10	¿Cree usted, que las diferentes normas que aplica la institución fomentan una mejor integración grupal dentro de la institución?	1	2	3	4	5
11	¿Cuándo el director señala con claridad los roles que le corresponde desempeñar a los docentes, considera que está contribuyendo a una mayor cohesión o mejor integración grupal dentro de la institución?	1	2	3	4	5
Dimensión 3: MOTIVACION		TD	ED	I	DA	TA
12	¿Cree usted que el ambiente de trabajo de la institución educativa estimula la motivación intrínseca (personal) de los docentes y los ayuda a mejorar su desempeño profesional?	1	2	3	4	5
13	¿Cree usted que la organización y gestión de la Dirección estimula la motivación extrínseca de los docentes para mejorar su desempeño profesional dentro de la institución?	1	2	3	4	5
14	¿Cree usted que la Dirección estimula la motivación transversal de los docentes con el fin de una mejor participación en la comunidad local de modo que beneficie a la institución?	1	2	3	4	5
Dimensión 4: LIDERAZGO		TD	ED	I	DA	TA
15	¿Considera usted, que la actitud autoritaria del director en la toma de decisiones influye negativamente en la iniciativa y participación de los docentes a favor de la institución?	1	2	3	4	5
16	¿Cree usted, que la aplicación ciega de las políticas educativas dentro de la institución menoscaba el liderazgo del director?	1	2	3	4	5
17	¿Cree usted, que el liderazgo del director influye en el buen desempeño de los docentes dentro de la institución?	1	2	3	4	5
18	¿Cree usted que el director desarrolla un estilo de liderazgo democrático, frente a los docentes, estudiantes y padres de familia?	1	2	3	4	5
Dimensión 5: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL		TD	ED	I	DA	TA
19	¿Considera usted que la estructura organizacional del sector educación, influye en el funcionamiento de la institución?	1	2	3	4	5
20	¿Considera usted, que está en capacidad de proponer una mejor forma de organización, al interior de su institución?	1	2	3	4	5
21	Considera usted que la cantidad de reglas burocráticas establecidas en la institución educativa obstaculizan la creatividad y el pensamiento crítico.	1	2	3	4	5
Dimensión 6: PROCESO ORGANIZACIONAL		TD	ED	I	DA	TA
22	¿El proceso organizacional de la institución educativa, permite seleccionar al personal con las mejores cualidades para mejorar la calidad del servicio de la institución?	1	2	3	4	5
23	¿El proceso organizacional de la institución educativa faculta la evaluación del personal, y actuar con justicia e imparcialidad pensando siempre mejorar la calidad del servicio de la institución?	1	2	3	4	5
24	¿El proceso organizacional de la institución educativa constituye	1	2	3	4	5

	una traba para el otorgamiento de incentivos del personal, sobre todo a los que reúnen las mejores cualidades?					
25	¿El proceso organizacional de la institución educativa permite una comunicación fluida y efectiva entre el personal, al punto que mejora la calidad del servicio de la institución?	1	2	3	4	5
26	¿El proceso organizacional de la institución educativa es flexible que permite actuar con iniciativa, equidad y justicia a los docentes, cuando toman decisiones orientadas a mejorar la calidad del servicio de la institución?	1	2	3	4	5

Muchas Gracias.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 3: Cuestionario de la variable Desempeño Docente

CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES – DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) Profesor (a):

El objetivo de este estudio es conocer, desde la visión de los docentes, el desempeño docente en la institución educativa donde Ud. labora.

Eternamente agradecido por su colaboración al responder cada una de las siguientes preguntas de acuerdo con su opinión. **La información proporcionada será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.**

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, según la tabla de valoración siguiente:

Duración aproximada: 10 minutos. Responder todas las preguntas.

TABLA DE VALORACIÓN	
1	NSH=No se hace
2	NS=No sé
3	AV=Alguna vez
4	CS=Casi siempre
5	S=Siempre

Nº	Dimensión 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	N	NS	AV	CS	S
01	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	1	2	3	4	5
02	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	2	3	4	5
03	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	2	3	4	5
04	Elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	1	2	3	4	5
05	Seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	1	2	3	4	5
06	Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	1	2	3	4	5
07	Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	1	2	3	4	5

08	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	2	3	4	5
09	Diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	1	2	3	4	5
10	Diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	2	3	4	5
	Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	N	NS	AV	CS	S
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	1	2	3	4	5
12	Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	1	2	3	4	5
13	Promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	2	3	4	5
14	Generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4	5
15	Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4	5
16	Organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	1	2	3	4	5
17	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	1	2	3	4	5
18	Controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	1	2	3	4	5
19	Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
20	Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	1	2	3	4	5
21	Desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	2	3	4	5
22	Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	1	2	3	4	5
23	Utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
24	Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	1	2	3	4	5
25	Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma	1	2	3	4	5

	diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes					
26	Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	1	2	3	4	5
27	Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4	5
28	Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	2	3	4	5
29	Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	1	2	3	4	5
	Dimensión 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	N	NS	AV	CS	S
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	1	2	3	4	5
31	Participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
32	Desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	2	3	4	5
33	Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	2	3	4	5
34	Integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	1	2	3	4	5
35	Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	1	2	3	4	5
	Dimensión 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	N	NS	AV	CS	S
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	2	3	4	5
37	Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4	5
38	Participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	1	2	3	4	5
39	Actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1	2	3	4	5
40	Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	2	3	4	5

Muchas Gracias

Anexo 5: Certificado de validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS	SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Percibe que algunos docentes son aislados por sus colegas porque manifiestan una actitud dinámica en la resolución de problemas que benefician a la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Percibe indiferencia de parte de otros colegas con respecto a la problemática de los estudiantes?	✓		✓		✓		
3	¿Los docentes de la institución educativa fomentan la solidaridad ante situaciones críticas cuando se ven afectados tanto los intereses de los estudiantes como docentes?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que sus colegas desarrollan a través de diversas estrategias, la práctica de valores morales entre los estudiantes y padres de familia?	✓		✓		✓		
5	¿Las experiencias de trabajo obtenidas con sus estudiantes, colegas y padres de familia le sirven para enriquecer su capacidad de aprendizaje y ponerlo luego al servicio de la institución educativa?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que cuando sus colegas padecen estrés, sienten que se deterioran las relaciones interpersonales con sus estudiantes, colegas y padres de familia?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN GRUPAL	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Aunque la estructura institucional se manifieste adversamente, los docentes de la institución educativa promueven una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted, que los diferentes procesos que se desarrollan en la institución promueven una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted, que a través de las diferentes acciones que se realizan en beneficio de la institución, ayudan a una mayor cohesión o mejor integración grupal entre los agentes educativos?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted, que las diferentes normas que aplica la institución fomentan una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cuándo el director señala con claridad los roles que le corresponde desempeñar a los docentes, considera que está contribuyendo a una mayor cohesión o mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACION	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Cree usted que el ambiente de trabajo de la institución educativa estimula la motivación intrínseca (personal) de los docentes y los ayuda a mejorar su desempeño profesional?	✓		✓		✓		
13	¿Cree usted que la organización y gestión de la Dirección estimula la motivación extrínseca de los docentes para mejorar su desempeño profesional dentro de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que la Dirección estimula la motivación transversal de los docentes con el fin de una mejor participación en la comunidad local de modo que beneficie a la institución?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO	SI	No	SI	No	SI	No
15	¿Considera usted, que la actitud autoritaria del director en la toma de decisiones influye negativamente en la iniciativa y participación de los docentes a favor de la institución?	✓		✓		✓	
16	¿Cree usted, que la aplicación ciega de las políticas educativas dentro de la institución menoscaba el liderazgo del director?	✓		✓		✓	
17	¿Cree usted, que el liderazgo directivo influye en el buen desempeño de los docentes dentro de la institución?	✓		✓		✓	
18	¿Cree usted que los directivos desarrollan un estilo de liderazgo democrático, frente a los docentes, estudiantes y padres de familia?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL	SI	No	SI	No	SI	No
19	¿Considera usted que la estructura organizacional del sector educación, influye en el funcionamiento de la institución?	✓		✓		✓	
20	¿Considera usted, que está en capacidad de proponer una mejor forma de organización, al interior de su institución?	✓		✓		✓	
21	¿Considera usted que la cantidad de reglas burocráticas establecidas en la institución educativa obstaculizan la creatividad y el pensamiento crítico.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL	SI	No	SI	No	SI	No
22	¿El proceso organizacional de la institución educativa, permite seleccionar al personal con las mejores cualidades para mejorar la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓	
23	¿El proceso organizacional de la institución educativa facilita la evaluación del personal, y actuar con justicia e imparcialidad pensando siempre mejorar la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓	
24	¿El proceso organizacional de la institución educativa constituye una traba para el otorgamiento de incentivos del personal, sobre todo a los que reúnen las mejores cualidades?	✓		✓		✓	
25	¿El proceso organizacional de la institución educativa permite una comunicación fluida y efectiva entre el personal, al punto que mejora la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓	
26	¿El proceso organizacional de la institución educativa es flexible y permite actuar con iniciativa, equidad y justicia a los docentes, cuando toman decisiones orientadas a mejorar la calidad del servicio de la institución?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Ulises Córdova García DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de 08 del 2017
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE INVESTIGACIÓN
 Dr. Ulises Córdova García
 ASISTENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	✓		✓		✓		
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	✓		✓		✓		
5	Seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	✓		✓		✓		
6	Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	✓		✓		✓		
7	Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
10	Diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	✓		✓		✓		
12	Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	Generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
15	Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		

16	Organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓	
17	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	✓		✓		✓	
18	Controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	✓		✓		✓	
19	Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓	
20	Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	✓		✓		✓	
21	Desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	✓		✓		✓	
23	Utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
24	Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓	
25	Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓	
26	Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓	
27	Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓	
28	Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓	
29	Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	✓		✓		✓	
31	Participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
32	Desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓	
33	Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
34	Integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	✓		✓		✓	
35	Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	SI	No	SI	No	SI	No

36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	/		/		/	
37	Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	/		/		/	
38	Participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	/		/		/	
39	Actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	/		/		/	
40	Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES CORDOVA GARIN DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de 08 del 2017

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE INGENIERIA
Dr. Ulises Cordova Garcia
DOCENTE DE INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS	SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Percibe que algunos docentes son aislados por sus colegas porque manifiestan una actitud dinámica en la resolución de problemas que benefician a la institución educativa?	/		/		/		
2	¿Percibe indiferencia de parte de otros colegas con respecto a la problemática de los estudiantes?	/		/		/		
3	¿Los docentes de la institución educativa fomentan la solidaridad ante situaciones críticas cuando se ven afectados tanto los intereses de los estudiantes como docentes?	/		/		/		
4	¿Considera que sus colegas desarrollan a través de diversas estrategias, la práctica de valores morales entre los estudiantes y padres de familia?	/		/		/		
5	¿Las experiencias de trabajo obtenidas con sus estudiantes, colegas y padres de familia le sirven para enriquecer su capacidad de aprendizaje y ponerlo luego al servicio de la institución educativa?	/		/		/		
6	¿Es consciente que cuando padece estrés, siente que se deterioran las relaciones interpersonales con sus estudiantes, colegas y padres de familia?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN GRUPAL	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Aunque la estructura institucional se manifieste adversamente, los docentes de la institución educativa promueven una mejor integración grupal dentro de la institución?	/		/		/		
8	¿Cree usted, que los diferentes procesos que se desarrollan en la institución promueven una mejor integración grupal dentro de la institución?	/		/		/		
9	¿Considera usted, que a través de las diferentes acciones que se realizan en beneficio de la institución, ayudan a una mayor cohesión o mejor integración grupal entre los agentes educativos?	/		/		/		
10	¿Cree usted, que las diferentes normas que aplica la institución fomentan una mejor integración grupal dentro de la institución?	/		/		/		
11	¿Cuándo el director señala con claridad los roles que le corresponde desempeñar a los docentes, considera que está contribuyendo a una mayor cohesión o mejor integración grupal dentro de la institución?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Cree usted que el ambiente de trabajo de la institución educativa estimula la motivación intrínseca (personal) de los docentes y los ayuda a mejorar su desempeño profesional?	/		/		/		
13	¿Cree usted que la organización y gestión de la Dirección estimula la motivación extrínseca de los docentes para mejorar su desempeño profesional dentro de la institución?	/		/		/		
14	¿Cree usted que la Dirección estimula la motivación transversal de los docentes con el fin de una mejor participación en la comunidad local de modo que beneficie a la institución?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO	SI	No	SI	No	SI	No	

15	¿Considera usted, que la actitud autoritaria del director en la toma de decisiones influye negativamente en la iniciativa y participación de los docentes a favor de la institución?	/		/		/		
16	¿Cree usted, que la aplicación ciega de las políticas educativas dentro de la institución menoscaba el liderazgo del director?	/		/		/		
17	¿Cree usted, que el liderazgo del director influye en el buen desempeño de los docentes dentro de la institución?	/		/		/		
18	¿Cree usted que el director desarrolla un estilo de liderazgo democrático, frente a los docentes, estudiantes y padres de familia?	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL		SI	No	SI	No	SI	No	
19	¿Considera usted que la estructura organizacional del sector educación, influya en el funcionamiento de la institución?	/		/		/		
20	¿Considera usted, que está en capacidad de proponer una mejor forma de organización, al interior de su institución?	/		/		/		
21	Considera usted que la cantidad de reglas burocráticas establecidas en la institución educativa obstaculizan la creatividad y el pensamiento crítico.	/		/		/		
DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL		SI	No	SI	No	SI	No	
22	¿El proceso organizacional de la institución educativa, permite seleccionar al personal con las mejores cualidades para mejorar la calidad del servicio de la institución?	/		/		/		
23	¿El proceso organizacional de la institución educativa facilita la evaluación del personal, y actuar con justicia e imparcialidad pensando siempre mejorar la calidad del servicio de la institución?	/		/		/		
24	¿El proceso organizacional de la institución educativa constituye una traba para el otorgamiento de incentivos del personal, sobre todo a los que reúnen las mejores cualidades?	/		/		/		
25	¿El proceso organizacional de la institución educativa permite una comunicación fluida y efectiva entre el personal, al punto que mejora la calidad del servicio de la institución?	/		/		/		
26	¿El proceso organizacional de la institución educativa es flexible que permite actuar con iniciativa, equidad y justicia a los docentes, cuando toman decisiones orientadas a mejorar la calidad del servicio de la institución?	/		/		/		Asegurarse que la pregunta sea clara.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Marlene GALINDO AYALA DNI: 04586250

Especialidad del validador: LENGUA Y LITERATURA

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

...25...de...08...del 2017

[Firma]

Firma del Experto Informante.


ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	/		/		/		
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	/		/		/		
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	/		/		/		
4	Elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	/		/		/		
5	Seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	/		/		/		
6	Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	/		/		/		
7	Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	/		/		/		
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	/		/		/		
9	Diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	/		/		/		
10	Diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	/		/		/		
12	Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	/		/		/		
13	Promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	/		/		/		
14	Generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	/		/		/		
15	Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	/		/		/		
16	Organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el							

	trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad						
17	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	/		/		/	
18	Controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	/		/			
19	Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	/		/		/	
20	Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	/		/		/	
21	Desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	/		/		/	
22	Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	/		/		/	
23	Utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	/		/			
24	Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	/		/		/	
25	Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	/		/		/	
26	Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	/		/		/	
27	Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	/		/		/	
28	Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	/		/		/	
29	Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	/		/		/	
31	Participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	/		/			
32	Desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	/		/			
33	Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	/		/		/	
34	Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	/		/			
35	Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica peda-	/		/		/	

	gógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.							
37	Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	/		/				
38	Participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	/		/		/		
39	Actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	/		/				Adaptar los ítems de acuerdo al Marco de Buen Desempeño Docente.
40	Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [☒] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Marlene GALINDO AYALA DNI: 09586250

Especialidad del validador: LENGUA Y LITERATURA

25 de 08 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS	SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Percibe que algunos docentes son aislados por sus colegas porque manifiestan una actitud dinámica en la resolución de problemas que benefician a la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Percibe indiferencia de parte de otros colegas con respecto a la problemática de los estudiantes?	✓		✓		✓		
3	¿Los docentes de la institución educativa fomentan la solidaridad ante situaciones críticas cuando se ven afectados tanto los intereses de los estudiantes como docentes?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que sus colegas desarrollan a través de diversas estrategias, la práctica de valores morales entre los estudiantes y padres de familia?	✓		✓		✓		
5	¿Las experiencias de trabajo obtenidas con sus estudiantes, colegas y padres de familia le sirven para enriquecer su capacidad de aprendizaje y ponerlo luego al servicio de la institución educativa?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que cuando sus colegas padecen estrés, sienten que se deterioran las relaciones interpersonales con sus estudiantes, colegas y padres de familia?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN GRUPAL	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Aunque la estructura institucional se manifieste adversamente, los docentes de la institución educativa promueven una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted, que los diferentes procesos que se desarrollan en la institución promueven una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted, que a través de las diferentes acciones que se realizan en beneficio de la institución, ayudan a una mayor cohesión o mejor integración grupal entre los agentes educativos?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted, que las diferentes normas que aplica la institución fomentan una mejor integración grupal dentro de la institución?	✓				✓		
11	¿Cuándo el director señala con claridad los roles que le corresponde desempeñar a los docentes, considera que está contribuyendo a una mayor cohesión o mejor integración grupal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACION	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Cree usted que el ambiente de trabajo de la institución educativa estimula la motivación intrínseca (personal) de los docentes y los ayuda a mejorar su desempeño profesional?	✓		✓		✓		
13	¿Cree usted que la organización y gestión de la Dirección estimula la motivación extrínseca de los docentes para mejorar su desempeño profesional dentro de la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Cree usted que la Dirección estimula la motivación transversal de los docentes con el fin de una mejor participación en la comunidad local de modo que beneficie a la institución?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO	SI	No	SI	No	SI	No	
15	¿Considera usted, que la actitud autoritaria del director en la toma de decisiones influye negativamente en la iniciativa y participación de los docentes a favor de la institución?	/		/		/		
16	¿Cree usted, que la aplicación ciega de las políticas educativas dentro de la institución menoscaba el liderazgo del director?	/		/		/		
17	¿Cree usted, que el liderazgo directivo influye en el buen desempeño de los docentes dentro de la institución?	/		/		/		
18	¿Cree usted que los directivos desarrollan un estilo de liderazgo democrático, frente a los docentes, estudiantes y padres de familia?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 5: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
19	¿Considera usted que la estructura organizacional del sector educación, influye en el funcionamiento de la institución?	/		/		/		
20	¿Considera usted, que está en capacidad de proponer una mejor forma de organización, al interior de su institución?	/		/		/		
21	Considera usted que la cantidad de reglas burocráticas establecidas en la institución educativa obstaculizan la creatividad y el pensamiento crítico.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 6: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
22	¿El proceso organizacional de la institución educativa, permite seleccionar al personal con las mejores cualidades para mejorar la calidad del servicio de la institución?	/		/		/		
23	¿El proceso organizacional de la institución educativa faculta la evaluación del personal, y actuar con justicia e imparcialidad pensando siempre mejorar la calidad del servicio de la institución?	/		/		/		
24	¿El proceso organizacional de la institución educativa constituye una traba para el otorgamiento de incentivos del personal, sobre todo a los que reúnen las mejores cualidades?	/		/		/		
25	¿El proceso organizacional de la institución educativa permite una comunicación fluida y efectiva entre el personal, al punto que mejora la calidad del servicio de la institución?	/		/		/		
26	¿El proceso organizacional de la institución educativa es flexible y permite actuar con iniciativa, equidad y justicia a los docentes, cuando toman decisiones orientadas a mejorar la calidad del servicio de la institución?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. GUEVARA LIMAY JOSE ABDIAS DNI: 07119181

Especialidad del validador: METODOLOGIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

08 de 07 del 2027

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	/		/		/		
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	/		/		/		
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	/		/		/		
4	Elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	/		/		/		
5	Seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes	/		/		/		
6	Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	/		/		/		
7	Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	/		/		/		
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	/		/		/		
9	Diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	/		/		/		
10	Diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración	/		/		/		
12	Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	/		/		/		
13	Promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	/		/		/		
14	Generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	/		/		/		
15	Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	/		/		/		

16	Organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	/		/		/	
17	Reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	/		/		/	
18	Controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	/		/		/	
19	Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	/		/		/	
20	Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	/		/		/	
21	Desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	/		/		/	
22	Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	/		/		/	
23	Utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	/		/		/	
24	Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	/		/		/	
25	Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes	/		/		/	
26	Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	/		/		/	
27	Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	/		/		/	
28	Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	/		/		/	
29	Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		SI	No	SI	No	SI	No
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela	/		/		/	
31	Participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	/		/		/	
32	Desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	/		/		/	
33	Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	/		/		/	
34	Integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	/		/		/	
35	Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		SI	No	SI	No	SI	No

36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	/		/		/	
37	Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	/		/		/	
38	Participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	/		/		/	
39	Actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	/		/		/	
40	Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. GUEVARA LIMAY JOSÉ ABDIÁS DNI: 07119181

Especialidad del validador: METODOLOGÍA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

08 de 07 del 2017


Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Carta de presentación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 18 de agosto de 2017

Carta P. 0882-2017-EPG-UCV-LNP

Guerrero Obregón Alfredo
Director de la I.E. 7035

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Manuel Antonio Placencia Miranda** identificado con DNI N.° 09259353 y código de matrícula N.° 7000390283; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, RED 2, UGEL 1, SAN JUAN DE MIRAFLORES 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Obregón
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

I.E.T. N° 7035 "L.P."	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
EXP. N°	1087
FECHA:	13/09/17

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184

Anexo 7: Carta de aceptación de las instituciones educativas

	<div style="background-color: black; color: white; padding: 2px; display: inline-block;">PERÚ</div> Ministerio de Educación	<div style="background-color: black; color: white; padding: 2px; display: inline-block;">UGEL 01</div>	
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7035 "LEONCIO PRADO"			
<p>"Año del buen servicio al ciudadano"</p> <p style="text-align: right;">Lima, 08 de setiembre de 2017.</p> <p>DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE</p> <p>De mi mayor consideración</p> <p>Es grato dirigirme a usted, a fin de informar que el Prof. Manuel Antonio Placencia Miranda, identificado con DNI N° 09259353, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo que usted dirige, ha sido autorizado para aplicar las encuestas a los docentes de educación secundaria de esta institución educativa en el marco de su trabajo de investigación titulado "<i>Clima organizacional y desempeño docente, Red 2, Ugel 1, San Juan de Miraflores, 2017</i>".</p> <p>Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi más alta consideración.</p> <p>Atentamente,</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"></div>			
Calle Puno s/n Sector Leoncio Prado Pamplona Alta - Telefono: (01) 280 8324 - San Juan de Miraflores			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 18 de agosto de 2017

Carta P. 0882-2017-EPG-UCV-LNP

Juan Eduardo Huapaya Alcalá
Director de la Institución Educativa N° 6038

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Manuel Antonio Placencia Miranda** identificado con DNI N.° 09259353 y código de matrícula N.° 7000390283; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, RED 2, UGEL 1, SAN JUAN DE MIRAFLORES 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la Institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM





INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6038 OLLANTAY

R.M. N° 994-71

CÓDIGO MODULAR: Sec. 0501601 Local escolar 329629 Primaria 0328146



"AÑO AL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Lima, 08 de setiembre de 2017

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted, a fin de informar que el Prof. Manuel Antonio Placencia Miranda, identificado con DNI N° 09259353, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo que usted dirige, ha sido autorizado para aplicar las encuestas a los docentes de educación secundaria de esta institución educativa en el marco de su trabajo de investigación titulado "*Clima organizacional y desempeño docente, Red 2, Ugel 1, San Juan de Miraflores, 2017*".

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi más alta consideración.

Atentamente,

" APRENDE, PERSEVERA Y SIRVE "

Av. Edilberto Ramos s/n Pasaje R3 Sector Ollantay Pamplona Alta - San Juan de Miraflores Telf.: 285-5612



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb:ucv_peru
@ucv_peru
#salvadelante
ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 18 de agosto de 2017

Carta P. 0880-2017-EPG-UCV-LNP

Porcel Espejo Elena Rosario
Directora de la I.E. 7221

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Manuel Antonio Placencia Miranda** identificado con DNI N.º 09259353 y código de matrícula N.º 7000390283; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, RED 2, UGEL 1, SAN JUAN DE MIRAFLORES 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Ortegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM


Dr. Rubén Usachama C.
Sub Director de Recrutamiento

LIMA NORTE: Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE: Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE: Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8154
CALLAO: Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



INSTITUCION EDUCATIVA N° 7221 "LA RINCONADA"

UGEL 01 - SAN JUAN DE MIRAFLORES



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 22 de setiembre de 2017.

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted, a fin de informarle que el Prof. Manuel Antonio Placencia Miranda, identificado con DNI N° 09259353, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo que usted dirige, ha sido autorizado para aplicar las encuestas a los docentes de educación secundaria de esta institución educativa en el marco de su trabajo de investigación titulado **"Clima organizacional y desempeño docente, Red 2, Ugel 1, San Juan de Miraflores, 2017"**.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi más alta consideración.

Atentamente.



C. Carlos Venturo Orbegoso
DIRECTORA

Av. Edilberto Ramos s/n
La Rinconada
San Juan de Miraflores
Teléfono: 285-6080
E-mail: ie7221@hotmail.com

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INST. N° 6151
"SAN LUIS GO. P. A."
Villa San Luis - P. Alta - S.M. - L.
FRAMITE DOCUMENTARIO
REGISTRO 747
FECHA 16-10-17

Bardales Olortegui Liseth Alegría
Directora de la I.E. 6151 "San Luis Gonzaga"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Manuel Antonio Placencia Miranda** identificado con DNI N.° **09259353** y código de matrícula N.° **7000390283**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN SECUNDARIA,
RED 2, UGEL 1, SAN JUAN DE MIRAFLORES 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGUM

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



Lima, 08 de setiembre de 2017.

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a usted, a fin de informar que el Prof. Manuel Antonio Placencia Miranda, identificado con DNI N° 09259353, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo que usted dirige, ha sido autorizado para aplicar las encuestas a los docentes de educación secundaria de esta institución educativa en el marco de su trabajo de investigación titulado ***"Clima organizacional y desempeño docente, Red 2, Ugel 1, San Juan de Miraflores, 2017"***.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi más alta consideración.

Atentamente,



[Firma]
Cte. Jany L. Quinto Palma
SUB DIRECTORA

Anexo 9: Artículo científico

1. TÍTULO: Clima organizacional y desempeño docente en educación secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017

2. AUTOR: Br. Manuel Antonio Placencia Miranda

3. RESUMEN:

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en educación secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 148 docentes de educación secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables clima organizacional y desempeño docente; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0.879 para el cuestionario de clima organizacional y 0.945 para el cuestionario de desempeño docente, indicándonos una muy alta confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron que: Existe una relación $r = 0,931$ para las variables: Clima organizacional y el desempeño docente, indicando una correlación alta y significativa entre las variables de estudio.

4. PALABRAS CLAVE: clima, organizacional, desempeño, docente.

5. ABSTRACT:

The objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and teaching performance in secondary education, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores 2017. The research carried out was of quantitative approach, of basic type, with a non-experimental design – transversal – correlational with two variables. The population was formed by 148 teachers Ofsecondary Education, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores. The survey was used as a technique for data collection of the variables organizational climate and teaching performance; The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were subject to the validity of content through the trial of three experts with a result of applicable and the value of the reliability was with the alpha test of Cronbach with coefficients of 0879 for the organizational climate questionnaire and 0945 for the teaching performance questionnaire, indicating a very high reliability. The results of the research indicated that: there is a relation $R = 0.931$ for the variables: organizational climate and the teaching performance, indicating a high and significant correlation between the variables of study.

6. KEY WORDS: Organizational, climate, teaching, performance.

7. INTRODUCCIÓN:

La presente tesis pretende Determinar la relación entre el clima Organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores. Al respecto toda organización debe contar con el factor más grande (clima organizacional), para lograr los objetivos y ayudar a la representación que planea la institución. Es significativo por su resultado veloz en los procesos, de esta manera ayuda en la calidad del sistema y en su propio desarrollo. Así mismo se dice que las organizaciones se guían por la productividad, la cual se encuentra dañada por excluir las ideas y expectativas posibles que puedan dar los empleados sobre la empresa, llevando a cabo un ambiente laboral inadecuado. Y este problema produce la contratación de nuevo personal afectando en su desempeño laboral. En tal sentido, el compromiso institucional es un tema básico que se trata actualmente en la administración de las entidades públicas, para lograr los resultados esperados, es así que el personal tiene que adoptar un estilo efectivo de compromiso institucional adaptándose a los constantes cambios en este mundo globalizado.

Asimismo Donayre (2009), señaló que los problemas relacionados con el clima organizacional son sencillos en las instituciones educativas. De esta manera dice que administración educativa facilita la realización de sus objetivos y que es muy importante contar con la parte pedagógica

En las organizaciones educativas diariamente se crean problemas entre ellos mismos, es decir, los docentes con el director, con los padres de familia. Estas dificultades no permiten lograr los objetivos de la escuela, de esta manera no logra alcanzar la calidad educativa.

Últimamente en el ámbito regional se han determinado problemas entre directivos y docentes, padres y directivos, docentes y alumnos de diferentes grados, docentes y padres, esto ha creado ciertos patrones de conducta que perjudica a la organización y las personas relacionadas con esta institución. Las ejecuciones de normativas y gestión de decisiones arbitrarias impresionan en las relaciones interpersonales, perjudicando la convivencia y el aprendizaje.

De esta manera el clima organizacional condiciona y determina la conducta del personal de la presente institución perteneciente a la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores. En estas instituciones su clima organizacional no es favorable y perjudica el aprendizaje de los alumnos y las relaciones entre el docente, personal directivo y administrativo.

Las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores no tienen instrumentos de gestión lo que no permite lograr una buena organización, planeación, seguimiento y dirección, como señala Mintzber(1983), un administrador que cumple haciendo llega a terminar y logra que hagan las cosas, mientras que un gestor , que solo comunica y que solo hace las cosas no logra nada. Otra cosa que se encontró es la mala planificación curricular

al no tener las sesiones de los aprendizajes. Las organizaciones educativas en varios casos están desorganizadas con un trato inadecuado entre el docente y personal directivo.

8. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo cuantitativo, puesto que se van a analizar los resultados que se obtienen de la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada. Se aplicó el diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal.

La población está conformada por 148 docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores 2017, utilizando cuestionarios para medir cada variable de estudio.

Se empleó el cuestionario diseñado con 28 ítems, divididos en seis dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: características psicológicas (9 ítems), Integración grupal dentro de la institución (5 ítems), Motivación (3 ítems), Liderazgo (4 ítems), Estructura organizacional (3 ítems) y procesos organizacionales (5 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Altamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Para evaluar el desempeño docente se utilizó el cuestionario diseñado con 40 ítems, divididos en cuatro dimensiones. Las dimensiones son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (10 ítems), Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (10 ítems), y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (10 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: No se hace (1), No se (2), Alguna vez (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

9. RESULTADOS:

Los resultados mostraron que

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

Niveles del Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	42	28,4
Regular	66	44,6
Bueno	28	18,9
Excelente	12	8,1
Total	148	100,0

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

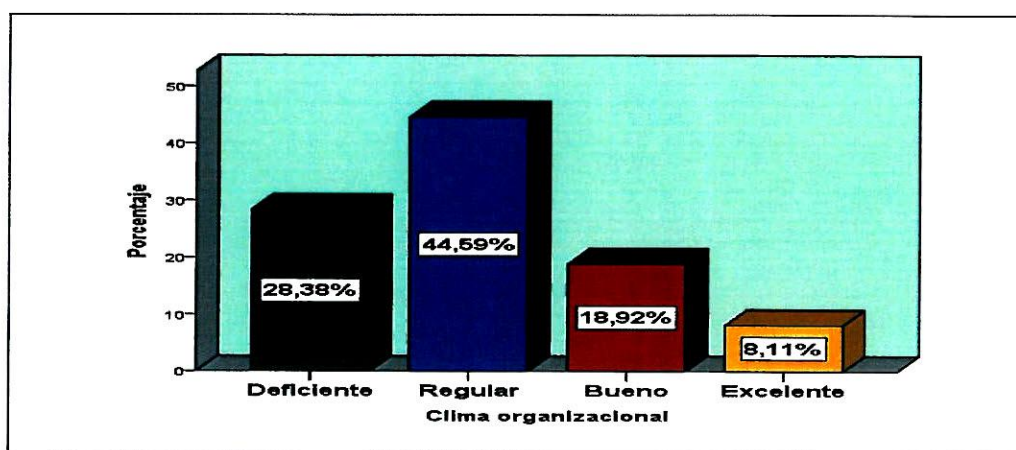


Figura 1. Distribución porcentual del clima organizacional según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

De la tabla 12 y figura 1, se aprecia que de acuerdo a los resultados obtenidos luego de la encuesta los docentes de educación secundaria de las las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores, podemos afirmar que el 28,38% considera que el clima organizacional es deficiente, asimismo el 44,59% indicó que es regular, el 18,92% indicó que es bueno y el 8,11% lo considera que es excelente.

Por lo tanto, podemos concluir que el clima organizacional presenta una tendencia de nivel regular a deficiente según percepción de los docentes de educación secundaria de las las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	43	29,1
Regular	79	53,4
Competente	12	8,1
Destacado	14	9,5
Total	148	100,0

Nota: Resultados Estadísticos SPSS (2017)

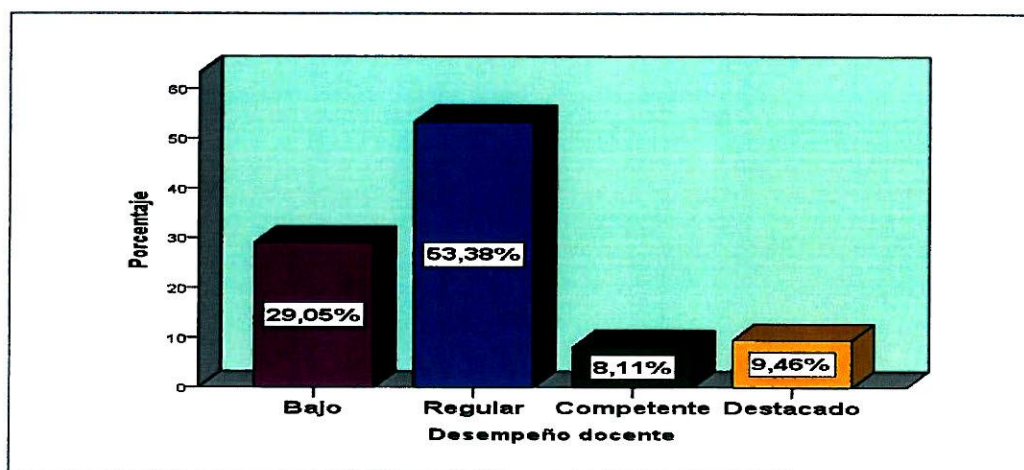


Figura 3. Distribución porcentual del desempeño docente según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

De la tabla 14 y figura 3, se aprecia que de acuerdo a los resultados obtenidos luego de la encuesta a los docentes, podemos afirmar que el 29,05% considera que el desempeño docente

es bajo, el 53,38% indico que es regular, el 8,11% considera que es competente y el 9,46% lo considero destacado.

Por lo tanto, podemos concluir que el desempeño laboral presenta una tendencia de nivel regular según percepción de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas de la RED 2, UGEL 1 San Juan de Miraflores.

A nivel inferencial se obtuvo

Tabla 23

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: El clima organizacional con el desempeño docente.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,931$ para las variables de estudio: Clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación muy alta. Además se aprecia que la significancia reflejó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación. En tal sentido se concluyes que: A mayor nivel del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 24

Coefficiente de correlación de Spearman de: Las características psicológicas con el desempeño docente.

Correlaciones				
			Características psicológicas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Características psicológicas	Coefficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,576$ para la dimensión y la variable de estudio; Las características psicológicas del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación moderada. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación. En tal sentido se concluye que: A mayor nivel de las características psicológicas del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 25

Coefficiente de correlación de Spearman de: La integración con el desempeño docente.

Correlaciones				
			Integración grupal dentro de la institución	Desempeño docente
Rho de Spearman	Integración grupal dentro de la institución	Coefficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,745$ para la dimensión y la variable de estudio; La integración grupal del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y

se aceptó la hipótesis alterna de investigación. En tal sentido se concluye que: A mayor nivel de la integración grupal del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria, Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 26

Coefficiente de correlación de Spearman de: La motivación con el desempeño docente

Correlaciones				
Rho de Spearman	Motivación		Motivación	Desempeño docente
			1,000	,744**
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,744$ para la dimensión y la variable de estudio; La motivación del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación. En tal sentido se concluye que: A mayor nivel de la motivación del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 27

Coefficiente de correlación de Spearman de: El liderazgo con el desempeño docente.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Liderazgo		Liderazgo	Desempeño docente
			1,000	,639**
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,639$ para la dimensión y la variable de estudio: El liderazgo del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó $\text{Sig.}=0,000$, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación. En tal sentido se concluye que: A mayor nivel del liderazgo del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 28

Coefficiente de correlación de Spearman de: La estructura institucional con el desempeño docente.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Estructura Institucional	Coeficiente de correlación	Estructura Institucional	Desempeño docente
		Sig. (bilateral)		
		N		
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)		
		N		

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,630$ para la dimensión y la variable de estudio; La estructura institucional del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó $\text{Sig.}=0,000$, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación. En tal sentido se concluye que: A mayor nivel de la estructura institucional del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

Tabla 29

Coefficiente de correlación de Spearman de: Los procesos organizacionales con el desempeño docente.

Correlaciones				
			Procesos organizacionales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Procesos organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico, se puede apreciar que, la existencia de una relación $r = 0,675$ para la dimensión y la variable de estudio; Los procesos organizacionales del clima organizacional y el desempeño docente. El grado de relación indica que; la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que Significancia fue menor a 0,01, lo que nos permitió mencionar que la relación es significativa, por lo mencionado arriba, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación. En tal sentido se concluyes que: A mayor nivel de los procesos organizacionales del clima organizacional mayor es el nivel de desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores.

10 DISCUSIÓN:

En lo que respecta a la correlación de la hipótesis general, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman $r = 0,931$ para las variables: Clima organizacional y el desempeño docente. Indicó que la relación entre ambas variables es positiva y además presenta un nivel de correlación muy alta. Además se aprecia que la significancia resultó Sig.=0,000, lo que nos indicó que la Significancia fue menor a 0,05 estos resultados nos permitió mencionar que la relación es significativa, con lo señalado se confirmó la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores. Estos resultados coinciden con la investigación de Quispe (2015) en su estudio de investigación: Clima organizacional y desempeño en el Colegio Divino Maestro, Andahuaylas, donde se apreció que existe una correlación alta ($r_s = 0.743$, $p < 0.05$) asimismo se demuestro que existe una relación directa; positiva moderada; de manera que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, para ambas variables crece. Asimismo, la significatividad fue alta debido que la evidencia estadística demostró que los resultados presentan un menor a 0.01. Asimismo, Goncalves (1997) refirió sobre el clima organizacional como "un prodigio interviniente entre los factores del sistema organizacional como también de las tendencias motivacionales que se traducen como consecuencias sobre las organizaciones, entre ellos el desempeño" (p.12). En

tal sentido el ministerio de educación (2012) indico que "el buen desempeño docente, define los dominios, las competencias como también los desempeños que determinan una buena docencia y que son reivindicatorios para todo docente del Estado" (p.24).

11 CONCLUSIONES:

En relación al objetivo general: Existió relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente en educación secundaria Red 2, UGEL 1, San Juan de Miraflores ($r=0,931$ y $\text{Sig.}=0,000$).

12 REFERENCIAS

- Alfaro, C. (2012). Metodología de la investigación científica aplicada. Lima - Perú: Instituto de investigación de la Universidad de Callao.
- Álvarez. (2014). Clima Organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño docente de la institución Educativa Manuel Gonzales Prada. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Armenteros, & Sanchez, G. (2015). Generalidades del clima organizacional. Sistemas de información científica . Red de revistas científicas de America latina, el Caribe, España y Portugal , 455-457.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. Madrid: La Muralla.
- Bustos, P., Miranda, M. Y Peralta, R. (2002). Clima Organizacional (En Red) Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>
- Brunett, L. (1992). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Caballero, A., Romero, H. y Avalos, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo Federal del Programa Caravanas de la salud en Tabasco. Revista de Administración de la UJAT, 21 (59).
- Cáceres, F. & Villacrés, M. (2012). La cultura organizacional y las fusiones empresariales (Doctoral dissertation).
- Caravelo. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. Ensayo de administración.
- Castro, L. (2004) Percepciones acerca del clima organizacional: resumen de una investigación. (En Red) Disponible en: www.ut.edu.co/profesores/lcq/abstract.htm.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. EE.UU.: International Thomson.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Denison, J. (1991). El clima laboral. México: Trillas
- Dolan, S y otros. (2003). La gestión de los recursos humanos. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Donayre, W. (2009) Administración del Talento Humano. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Echeverri, D. & Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales, 30(131), 184-189.

- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*, Vol. II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007>
- Gordillo, A (2012) *Manual de Investigación Clínica*. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V. 1ª Edición.
- Harold Koontz, Heinz Weihrich (1998), *Administración una perspectiva global*, México: McGRAWHILL, p.501
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010) “Metodología de la investigación científica”. México McGraw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.º ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Hinojosa, C. (2016) *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile*. Chile: Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile.
- James, A. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Litwin G. y Stringer, R. (1968): *Motivation and organizational climate*, Boston, Harvard Business School.
- Martínez G., M. (2003). *La gestión empresarial: Equilibrando objetivos y valores*. Madrid: ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Méndez, C. (2002). *Metodología*. (2ª ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana S. A.
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU
- Noriega Bravo, V., y Pría Barros, M. (2011). Instrumento para evaluar el Clima Organizacioanl en los grupos de control de vectores . *Revista Cubana Salud Pública*, 116-22.
- Palma, (2014) *Clima organizacional en docentes con relación a la satisfacción laboral*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Panta, (2015) *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo
- Patlán-Pérez, J., Martínez, E. & Hernández, R. (2012). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction). *Revista International Administración & Finanzas*, 5(5), 1-19.
- Perez Esclarin (2007). *Calidad de la educación Popular*. Caracas: San Pablo.
- Pérez, (2014). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n° 1 Pachacútec – Ventanilla*. Piura: Universidad de Piura.
- Quintero, y Faría, (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco*. Machala: Universidad Técnica de Machala
- Quispe, (2015) *Clima organizacional y desempeño en el Colegio Divino Maestro, Andahuaylas*, 2015. Andahuaylas: Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas.

- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.a ed.). México: Pearson educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.a ed.). México: Pearson educación.
- Rodríguez, A. (2013) *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño, Institución educativa de secundaria*. Chile: Pontificia Universidad católica de Chile
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. México: Alfaomega.
- Rodríguez, (2002) "Diagnóstico organizacional". 6ª Ed. Alfaomega. México
- Rodríguez, M. & De la Garza, M. (2015). *Capital intelectual: análisis del clima organizacional en una institución de estudios superiores del estado de Tamaulipas*. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Rueda, F. & Dos Santos, A. (2012). *Construcción y validación de una medida de clima organizacional*. *Diversitas*, 8(2), 223-234.
- Sánchez, M y Teruel, M (2004). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Schneider, B. (1985). *Organizational behavior*. *Annual Review Psychology*, 36, 573-611.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture*. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.
- Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Tagiuri, R., Litwin, G (1968) *Organizational Climate: Explorations of a concept*. Boston: Harvard Business School, Division of Research.
- Tamayo, (2014) *Clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt*. Colombia: Escuela de Filosofía y Humanidades de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja, Colombia.
- Tejada, J (1997). *El proceso de investigación científica*. Barcelona : Fundació la Caixa/Escola d'Infermeria "Sta Matrona".
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional: perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.
- Valdés V., H. (2006) *Evaluación del Desempeño docente*. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Valenzuela, R. (2004). *Evaluación de instituciones educativas*. México: Trillas
- Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. *Revista Educación*, 33 (1), pp. 155-165.
- Villegas et al (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica*. (1ra Ed.). LimaPerú: Editorial San Marcos.
- Yubisay, L. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Secundaria del Municipio Mara*. Venezuela: Universidad de Zulia, Venezuela.